

I.R.C.C.S. "Saverio de Bellis"

Ente di Diritto Pubblico D.M. del 31/03/1982

Sede legale ed operativa: via Turi 27

70013 Castellana Grotte (BA)

C.F. – P. iva: 00565330727

COPIA ATTI ARCHIVIO

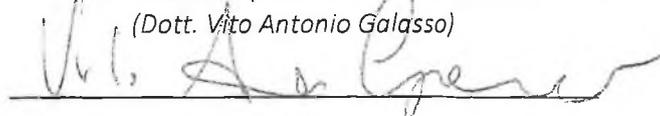
Deliberazione del Direttore Generale
Nominato con "D.P.G.R. n.33 del 09.02.2022"

DELIBERAZIONE N. **851** DEL **11 8 DIC 2024**

OGGETTO: Approvazione del Regolamento per la gestione delle progressioni nei differenziali economici del personale del Comparto Ricerca – Profilo: Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria.

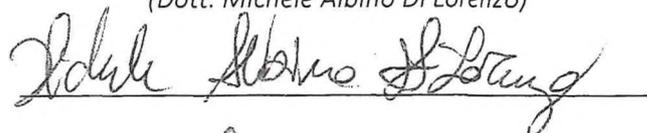
UFFICIO PROPONENTE: U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

l'istruttore del provvedimento amm.vo
(Dott. Vito Antonio Galasso)



ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA:
Si attesta la conformità dell'atto alle normative
Nazionali e Regionali in materia.

Il Direttore dell'Ufficio Proponente
(Dott. Michele Albino Di Lorenzo)



ATTESTAZIONE DI REGOLARE IMPUTAZIONE DEI COSTI:

Il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse
Finanziarie
(Dott. Giuseppe Savino)



Il Dott. Tommaso Antonio STALLONE, Direttore Generale dell'I.R.C.C.S. "S. de Bellis" di Castellana Grotte (BA), adotta la seguente deliberazione.

VISTI

- l'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001 che stabilisce: "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, 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. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate ((dalle amministrazioni)) per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.
All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente";
- l'art 23 comma 2 del d. lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta): "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"
- l'art. 4 e l'art 18, del CCNL Comparto Sanità Sezione del Personale del Ruolo della Ricerca Sanitaria e delle Attività di supporto alla Ricerca Sanitaria triennio 2019-2021 del 21/02/2024;

RITENUTO

- opportuno predisporre un apposito Regolamento per la gestione delle progressioni nei differenziali economici del personale del Comparto Ricerca – Profilo: Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria secondo CCNL 2019-2021 del 21/02/2024;

DATO ATTO che

- nel corso dell'ultimo incontro sindacale con la RSU e le OO.SS. del Comparto sulla materia, svoltosi in data 17/12/2024, si è proceduto alla lettura, all'approvazione e alla sottoscrizione del testo definitivo del Regolamento per la gestione delle progressioni nei differenziali economici del personale del Comparto Ricerca – Profilo: Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria ad opera dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali;

CONSIDERATO

- pertanto, che è necessario approvare il Regolamento per la gestione delle progressioni nei differenziali economici del personale del Comparto Ricerca – Profilo: Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico.

DELIBERA

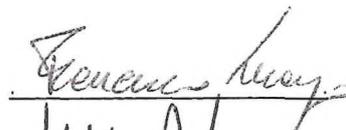
Per tutti i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati:

- di prendere atto e adottare il Regolamento per la gestione delle progressioni nei differenziali economici del personale del Comparto Ricerca – Profilo: Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria, nel testo definitivo che scaturisce dal confronto con la RSU e le OO.SS. del Comparto Sanità, concluso in data 17/12/2024, che allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- di trasmettere il presente provvedimento, che si compone di n. 3 pagine e n. 1 allegato, alla RSU e alle OO.SS. firmatarie e al Collegio Sindacale per gli adempimenti di competenza e di pubblicarlo come per legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

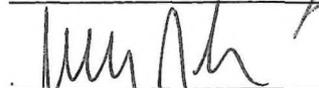
il Direttore Amministrativo

Dott. Francesco LUONGO



il Direttore Sanitario

Dott. Roberto DI PAOLA



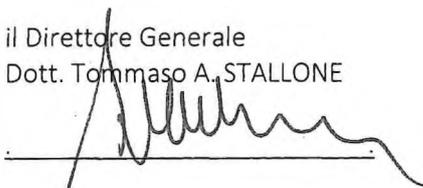
il Direttore Scientifico

Prof. Gianluigi GIANNELLI



il Direttore Generale

Dott. Tommaso A. STALLONE



Castellana Grotte, il 1 8 DIC 2024

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata sull'Albo Pretorio on-line sul sito Web di questo Ente a partire dal 1 8 DIC 2024

L'incaricato alla pubblicazione

il Funzionario Amm.vo AA.GG





Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico "Saverio de Bellis"

Ente di Diritto Pubblico D.M. del 31/03/1982

Sede legale ed operativa: via Turi 27

70013 Castellana Grotte (BA)

C.F. - P. iva: 00565330727



Regolamento per la gestione delle progressioni nei differenziali economici del personale del Comparto Ricerca - Profilo: Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria

(ai sensi dell'art. 4 CCNL 21/02/2024 triennio 2019-2021)

ALL. N. 1 ALL. DGG
N° 850 DEL 11 DIC 2024

IRCCS De Bellis – Castellana Grotte (Ba)

CISL FP
L. M. M.

RES. 11/12/24
FINES

PROG. 11/12/24
M. M.

U. M. M.

NURSING VP
M. M.

NURSING
M. M.

DICEMBRE 2024

Indice

Progressione nei differenziali economici di professionalità	ART. 1
Ripartizione delle risorse disponibili	ART. 2
Atti propedeutici alla selezione	ART. 3
Requisiti di ammissione alla selezione	ART. 4
Criteri di selezione	ART. 5
Metodologia di valutazione permanente del personale	ART. 6
Ripartizione dei punteggi e massimali	ART. 7
Modalità di presentazione della domanda	ART. 8
Definizione delle graduatorie delle selezioni	ART. 9
Procedure di attribuzione dei differenziali economici di professionalità	ART. 10
Validità delle graduatorie	ART. 11
Accesso agli atti di selezione	ART. 12
Norma finale	ART. 13

EISL FP
Lion M

FPCGIL
ASU
NURSING VI
Raccolta
NURSING
M
F. A. L. S.
UIG FPL
M

ART. 1 – Progressione nei differenziali economici di professionalità

L'art.4 comma 1 del CCNL 21/02/2024 del personale del Comparto Ricerca ha previsto che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie del profilo, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio tabellare.

Al finanziamento delle progressioni economiche di cui all'art. 4 CCNL 21/02/2024 si provvede nei limiti finanziari previsti dall'art. 18 co.2 lett. a) CCNL 21/02/2024. Il limite finanziario è costituito da una quota non superiore al 22% dell'importo ottenuto moltiplicando il valore medio pro-capite del monte salari 2021, riferito al personale della sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, per le unità determinate annualmente, in base agli effettivi fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 424 della Legge 205/2017.

Le parti concordano di stabilire annualmente per l'attribuzione dei differenziali economici al personale del comparto ricerca con profilo di Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria:

- la quota delle risorse economiche da destinare alle progressioni orizzontali, nell'ambito dei fondi destinati alla retribuzione del personale della ricerca;
ovvero
- la quota percentuale di personale (non superiore al 50% degli aventi diritto) a cui attribuire le progressioni nei differenziali economici di professionalità.

In entrambi i casi, le risorse complessivamente necessarie per l'attribuzione dei differenziali economici devono essere disponibili all'interno fondi determinati ai sensi del suddetto art.18 del CCNL 21/02/2024 e comunque nei limiti stabiliti dalla circolare MEF n. 15 del 16 maggio 2019.

A tal fine saranno indette apposite selezioni interne per l'attribuzione dei differenziali economici ulteriori rispetto a quelli in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della selezione (maturati al 31 dicembre dell'anno precedente); si precisa che la procedura è riferita "... ad un numero limitato di dipendenti" in conformità a quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n.150/2009 e s.m.i., assicurando il principio di selettività.

ART. 2 – Ripartizione delle risorse disponibili

Per stabilire il numero delle progressioni economiche possibili, si terrà conto delle complessive risorse finanziarie destinate alla selezione, stabilite ai sensi del predetto art. 1, in applicazione del richiamato "principio di selettività", tenuto conto della platea del personale avente diritto a partecipare.

I principi di priorità sono disciplinati dall'art. 4 del CCNL 21/02/2024 e riportati all'art. 9 del presente regolamento.

Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al personale la progressione economica saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

ART. 3 – Atti propedeutici alla selezione

L'Amministrazione indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire la progressione economica all'interno del profilo professionale di Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria.

L'Avviso di selezione va pubblicato **per almeno quindici giorni** nella sezione del sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente - bandi e concorsi" ed allo stesso va data la massima diffusione a livello aziendale.

ART. 4 – Requisiti di ammissione alla selezione

Accedono alla selezione per le progressioni economiche all'interno del profilo di Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria i dipendenti a tempo determinato o indeterminato in servizio presso l'Azienda al 1° Gennaio dell'anno per cui è indetta la selezione, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Essere in servizio al 1 Gennaio dell'anno di indizione;

CISC FR
SP

I.R.C.C.S. "Saverio de Bellis" – Castellana Grotte (Ba)

UILFPZM

PPCCIC
L. 1/4
Saverio de Bellis

200
Vella

NUMERO
Molli

- b) Essere in servizio a tempo indeterminato con almeno tre anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica in godimento ovvero essere in servizio a tempo determinato con almeno due anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica in godimento;
- c) Non essere stati destinatari nel biennio precedente di sanzioni disciplinari superiori alla multa, ai sensi del comma 3 lettera a) dell'art.4 del CCNL 21/02/2024;
- d) Non essere già collocati nel differenziale massimo del profilo di Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria, previsti dalla Tabella E del CCNL 02/11/2022 del Comparto Sanità con riferimento all'Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari.

Il presente regolamento non si applica al personale con profilo di Ricercatore Sanitario.

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dall'UOC Area Gestione del Personale, ai sensi del DPR 445/2000.

ART. 5 – Criteri di selezione

L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 4 comma 3 del CCNL 21/02/2024.

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

1) Valutazione Individuale Permanente del personale del comparto – max 65 punti

Ai fini della progressione in oggetto verranno prese in considerazione le valutazioni professionali relative all'ultimo triennio ovvero le ultime tre valutazioni annuali disponibili, circa la qualità delle prestazioni erogate, le capacità e le attitudini professionali dimostrate, l'impegno lavorativo profuso ed il comportamento complessivamente tenuto dai singoli dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, organizzative ed operative espresse da ciascun dipendente in ambito lavorativo.

Per l'attribuzione del punteggio di valutazione professionale utile per le progressioni economiche, sarà considerato il valore risultante dalla media delle valutazioni conseguite nell'ultimo triennio ovvero delle ultime tre valutazioni disponibili.

Qualora le stesse derivassero da sistemi di valutazione differenti da quelli in essere, ai fini della suddetta media, gli stessi dovranno essere preventivamente normalizzati alla scala di valutazione vigente.

Tale valutazione Individuale sarà effettuata attraverso le schede di valutazione professionale appositamente predisposte dall'Ente ed integrate nel "Regolamento in tema di valutazione del personale del COMPARTO – sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria", in fase di adozione.

Nelle more dell'adozione e dell'applicazione del predetto regolamento (prevista dall'anno 2025) saranno considerate le valutazioni conseguite, sempre nell'ultimo triennio, da ciascun dipendente ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (premierità).

Una volta avviata la valutazione professionale prevista dal nuovo regolamento, quest'ultima diverrà l'unico strumento utilizzato per la valutazione individuale ai fini dell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità.

2) Esperienza lavorativa/professionale – max 20 punti

Saranno valutati i servizi effettivamente prestati, al 31/12 dell'anno precedente alla progressione. Per "esperienza" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Istituti, Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 21/02/2024 Comparto Sanità –sez. Ricerca, nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso Aziende Ospedaliere Universitarie pubbliche e private nazionali o presso università o Centri di Ricerca pubblici e privati nazionali, nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche, Università pubbliche e private o Centri di Ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni.

La valutazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio, a tempo indeterminato e determinato:

NURSING
M. B.

PROCCIA

Nursing in
Recan

VIGOR

F. MAS
R. S.

Fino ad un massimo di punti 15:

- a) **Punti 1** per anno o **frazione di punto** per i giorni lavorati per periodi inferiori all'anno, per il servizio effettivamente prestato nel profilo di Collaboratore professionale di Ricerca Sanitaria o corrispondente profilo;
- b) **Punti 0,5** per anno o **frazione di punto** per i giorni lavorati per periodi inferiori all'anno, per il servizio effettivamente prestato in altri profili professionali.

Fino ad un massimo di punti 5:

- a) **Punti 1** per ciascun anno di anzianità di fascia/differenziale economico con decorrenza dall'anno di attribuzione dell'ultima fascia/differenziale economico.

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

- l'anzianità viene calcolata in base ai giorni effettivi di servizio;
- i periodi prestati a part time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa;
- verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42 commi 5 e ss. D.lgs. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- non sarà ammesso alla selezione il personale che nell'anno antecedente la data di decorrenza dei Differenziali Economici ha superato i 100 giorni di assenza dal servizio.

Per quanto riguarda il calcolo dei giorni di effettiva presenza in servizio, non saranno considerate assenze:

- Ferie
- Riposi / recuperi
- Congedo biologico (riposo radiologico e anestesiologicalo)
- Congedi per maternità o paternità
- Congedi parentali e per malattia bambino
- Permessi mensili ex Legge n. 104/1992 art. 33 commi 3 e 6
- Infortunio sul lavoro
- Malattia causa di servizio
- Malattie per grave patologia come da certificazione medico-legale specifica (terapie salvavita)
- Assenze per ricovero ospedaliero e convalescenza post ricovero
- Assenza per malattia dipendenti con invalidità personale superiore al 70% per cure per recupero psicofisico
- Permessi e distacco sindacale
- Comando presso altre aziende o enti pubblici
- Congedo per interdizione anticipata/post partum allattamento a rischio
- Congedo per le donne vittima di violenza

La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dall'UOC Area Gestione del Personale, ai sensi del DPR 445/2000.

3) Titoli di studio, di formazione, aggiornamento e docenze – max 15 punti

- per i titoli di studio sono attribuibili sino a 10 punti così distinti:
 - a) Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo di appartenenza: **punti 4**;
 - b) Diploma di Laurea triennale, ulteriore rispetto a quella prevista per l'accesso al profilo, attinente al profilo di appartenenza: **punti 2**;
 - c) Master I livello attinente al profilo di appartenenza: **punti 2**;
 - d) Master II° livello attinente al profilo di appartenenza: **punti 2,5**;
 - e) Dottorato di ricerca attinente al profilo di appartenenza: **punti 3**;
 - f) Diploma universitario di specializzazione post laurea attinente al profilo di appartenenza: **punti 2,5**;
 - g) Corso universitario annuale di perfezionamento o di alta formazione attinente al profilo di appartenenza: **punti 1**.
 - h) Attestato di qualificazione professionale legalmente riconosciuto con esame finale attinente al profilo professionale di appartenenza: **punti 1**;

CISL FC
S

NURBINO VA
NURBINO

F. C. M.
F. C. M.

F. C. M.
F. C. M.

NURBINO
NURBINO

OIL JPL

per i titoli di formazione, aggiornamento e docenze sono attribuibili sino a 5 punti così distinti:

- a) Corsi ECM riconosciuti dalla AGENAS: **punti 0,25 ogni 5 crediti;**
- b) Corsi superiori ai 9 gg non certificati ECM: **punti 1;**
- c) Corsi da 3 gg fino a 9 gg non certificati ECM: **punti 0,7;**
- d) Corsi inferiori a 3 gg non certificati ECM: **punti 0,5;**
- e) Corsi di informatica ECDL in corso di validità: **punti 1;**
- f) Corsi di lingue con certificazione riconosciuta a livello europeo: **punti 0,5 per certificazione;**
- g) Attestati di partecipazione a corsi e congressi in qualità di relatore: **punti 1;**

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai titoli di studio, formazione, aggiornamento e docenze si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- sono considerati titoli di studio, formazione e aggiornamento attinenti al profilo professionale e ovviamente al ruolo di appartenenza, quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso dall'esterno;
- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti nei precedenti elenchi (punto 3) ;
- per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore;
- per tutto il personale il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo ricoperto non verrà conteggiato;
- per i titoli di formazione, aggiornamento e docenze saranno considerati quelli attinenti al profilo ricoperto ed effettuati nel triennio antecedente alla data da cui decorre la progressione economica;

ART. 6 – Metodologia di valutazione permanente del personale

La qualità delle prestazioni erogate, le capacità e le attitudini professionali dimostrate, l'impegno lavorativo profuso ed il comportamento complessivamente tenuto dai singoli dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, organizzative ed operative, saranno oggetto di valutazione annuale attraverso la metodologia e gli strumenti adottati dall'Ente.

Saranno utilizzate, a tal fine, le schede di valutazione previste dal "Regolamento in tema di valutazione del personale del COMPARTO – sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria", in fase di adozione, conseguite da ciascun dipendente nel triennio antecedente alla data da cui decorre la progressione economica. Nelle more dell'adozione e dell'applicazione del predetto regolamento (previsto nell'anno 2025) saranno considerate le valutazioni conseguite, sempre nell'ultimo triennio, da ciascun dipendente ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (premierità).

ART. 7 – Ripartizione dei punteggi e massimali

Si riporta di seguito, in sintesi, la tabella dei 100 punti complessivamente assegnabili, ripartiti secondo i criteri stabiliti dai precedenti articoli:

Valutazione permanente del comparto (art. 5 comma 1)	Punti 65
Esperienza lavorativa / professionale (art. 5 comma 2)	Punti 20
Titoli di studio, di formazione, aggiornamento e docenze (art.5 comma 3)	Punti 15
Totale	Punti 100

CISL FF
 ACCI
 NURSING
 FIAS
 UIC FPL
 I.R.C.C.S. "Saverio de Bellis" – Castellana Grotte (Ba) Pag. 8/10

ART. 8 – Modalità di presentazione della domanda

La compilazione della domanda sarà effettuabile esclusivamente tramite procedura on-line.

Una volta compilata la domanda il dipendente dovrà stamparla, firmarla e inviarla/consegnarla all'ufficio competente, unitamente alla **copia di un documento di identità valido** entro i termini di scadenza previsti dal bando, secondo le seguenti modalità:

- Mediante invio alla casella di Posta Elettronica Certificata appositamente dedicata ed indicata nel bando, abilitata anche alla ricezione di e-mail non certificata;

ovvero

- Consegnandola a mano all'Ufficio Protocollo dell'Ente.

La modalità prescelta di presentazione delle domande di partecipazione alle selezioni sarà in ogni caso stabilita nel bando.

Altre modalità di compilazione non saranno ritenute valide.

La domanda di partecipazione costituisce **autodichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000** e sostituisce ogni tipo di documentazione comprovante i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti, fermo restando la facoltà dell'Ente di effettuare le opportune verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese.

La procedura è gestita attraverso piattaforma informatica, che procede all'attribuzione in automatico del punteggio in base a quanto dichiarato dal dipendente in sede di compilazione della domanda, nel rispetto dei principi fissati, per ogni criterio di selezione, all'art. 5 del presente Regolamento.

Non saranno valutati servizi e/o altri titoli che non siano espressamente e correttamente dichiarati dal candidato in sede di compilazione della domanda.

In ragione di oggettive esigenze di celerità del procedimento e, del fatto che la capacità di corretta compilazione della domanda assume carattere di doverosità da parte del dipendente pubblico, non è consentito fare riferimento a documenti, atti, certificati e/o altre informazioni già in possesso dell'Azienda.

Tutti i documenti dichiarati in autocertificazione da parte del dipendente devono essere immediatamente riproducibili e consegnati all'Ufficio competente se richiesti.

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. 9 – Definizione delle graduatorie delle selezioni

Al termine della selezione, saranno attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica, anche sulla base di controlli a campione, e sarà formulata apposita graduatoria.

In caso di parità di punteggio il differenziale economico, sarà attribuito secondo i criteri di seguito riportati in ordine di priorità:

1. Al personale che abbia conseguito il minor numero di differenziali economici/fasce economiche;
2. Al personale con il maggiore numero di anni di permanenza nel differenziale economico/fascia economica;
3. Al dipendente con la maggiore età anagrafica.

CISL FC
S

UIR FPC

ESB. F. MACS

NURSING
M...

Nursing via
Raidah

FIS
A
FC

ART. 10 – Procedure di attribuzione dei differenziali economici di professionalità

Al personale utilmente collocato, rispetto alle risorse stabilite in sede di contrattazione integrativa, è attribuita con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza della progressione nei differenziali economici il relativo beneficio.

ART. 11 – Validità delle graduatorie

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per l'anno di riferimento.

ART. 12 – Accesso agli atti di selezione

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

I partecipanti possono avere accesso agli atti della procedura senza la necessità che i controinteressati siano preventivamente informati o possano in qualche modo opporsi.

Le domande ed i documenti prodotti dai candidati, i verbali, e le schede di valutazione costituiscono documenti rispetto ai quali deve essere esclusa la riservatezza a tutela dei terzi, dal momento che i partecipanti, prendendo parte alla procedura, hanno implicitamente acconsentito a misurarsi in una competizione in cui è necessaria la comparazione dei valori di ciascuno. Tali atti, quindi, una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera dei partecipanti che, pertanto, non assumono la veste di controinteressati in senso tecnico.

ART 13 - Norma finale.

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

Il presente regolamento potrà essere oggetto di revisione qualora dovessero intervenire modifiche alla normativa vigente in materia o per mutate esigenze rilevate a livello aziendale.

FACCIA
NURSING VA
Rach R.
NURSING
Mauri
FACS
CISL FP
UILL FPL
FP