

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n.	Data di adozione
3	08/01/2026

Struttura proponente: SERVIZIO RISORSE UMANE

OGGETTO: REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ ALL'INTERNO DELLE AREE, EX ART. 19 CCNL COMPARTO SANITÀ 02/11/2022 – APPROVAZIONE E ADOZIONE.

L'anno 2026 il giorno 08 del mese di Gennaio in Bari, nella sede della Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale (ARESS),

LA DIRETTRICE GENERALE F.F.

VISTA la Legge n. 241/1990, recante “*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*” e ss.mm.ii.;

VISTO il D.lgs. n. 165/2001, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

VISTA la Legge n. 190/2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”;

VISTO il D.lgs. n. 33/2013, recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTA la Legge Regionale n. 29/2017 Istituzione dell'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale – A.Re.S.S.” e ss.mm.ii.;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 95 del 14/04/2022 con la quale si è proceduto al conferimento dell'incarico di direttore di Struttura Complessa dell'Area di Direzione Amministrativa, ai sensi dell'art. 71 comma 10 del CCNL Area Funzioni Locali- dirigenza PTA – 2016-2018, al dott. Francesco Fera;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 121 del 09/05/2022 avente ad oggetto “*Presa d'atto della D.G.R. 558 del 20.04.2022. Attuazione dell'art. 2 del decreto del Presidente della Giunta Regionale del 31/08/2016 (n. registro 542). Attuazione Modello MAIA. - Approvazione dell'Atto aziendale della dotazione organica dell'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale (A.Re.S.S.). Revoca della D.G.R. n. 4/2017 e la rettifica della D.G.R. n. 2265/2017- Adozione nuovo atto aziendale giusta D.D.G. 253/2021*”;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 15 del 31/01/2025 avente ad oggetto: “*Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) di ARESS PUGLIA 2025-2027. Adozione*” e ss.mm.ii.;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 66 del 04/04/2025 avente ad oggetto “*Bilancio economico di previsione annuale per l'esercizio 2025 e pluriennale per il triennio 2025-2027 – Aggiornamento*”;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 160 del 22/07/2025 avente ad oggetto: “*Bilancio d'esercizio 2024 - D.D.G. n. 124/2025 e D.D.G. n. 154/2025 – Approvazione di ulteriori rettifiche*”;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 01/12/2025 “*Conferimento ad interim, ai sensi dell'art. 73 comma 8 del CCNL Area Funzioni Locali – Dirigenza PTA – 2016 – 2018, dell'incarico dirigenziale di natura professionale, sul Servizio Risorse Umane – Area di Direzione Amministrativa*” con la

quale è stato conferito, al dott. Francesco Fera, l'incarico *ad interim* sul servizio Risorse Umane, a partire dal 01/12/2025 per la durata di 9 mesi, prorogabili per ulteriori nove;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 273/2025 avente ad oggetto: “*Presa d’atto dimissioni dott. Giovanni Migliore_Conferma funzioni di Direttore Generale dell’Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale della Regione Puglia (A.Re.S.S. Puglia) alla dott.ssa Lucia Bisceglia*”.

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 280/2025 avente ad oggetto: “*Bilancio Economico di Previsione Annuale per L’esercizio 2026 e pluriennale per il Triennio 2026-2028*”.

Sulla base di conforme istruttoria espletata dall’Area di Direzione Amministrativa – Servizio Risorse Umane

HA ADOTTATO

il seguente provvedimento.

RICHIAMATO:

- l’art. 52, comma 1 bis del D. lgs 165/2001 a mente del quale “...[omissis] ... *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 i principi di selettività, in funzione della qualità dell’attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l’attribuzione di fasce di merito...*“...[omissis] ...”;
- il d.lgs 150/2009 recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” e, in particolare, l’art. 23 del citato decreto, così come modificato dal d.lgs n. 74/2017, a mente del quale “*Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all’articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 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*”.

VISTO:

- Il CCNL Comparto Sanità Triennio 2022/2024 sottoscritto il 27 ottobre 2025.
- l’art. 19 CCNL Comparto Sanità 2019/2021 il quale prevede, al comma 1, che “*al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’area, agli stessi, sono attribuibili differenziali economici di professionalità da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico e che i differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati*”.

RILEVATO CHE:

- l’art. 19 succitato prevede che: *i differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da 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 nella tabella E) e che 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 potrà partecipare alla progressione economica all’interno dell’area di appartenenza;*

- il medesimo articolo, in relazione all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", prevede, altresì, che:
 - avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui al comma 4, lettere dalla a) alla g) nonché previa formazione della graduatoria dei partecipanti sulla base dei criteri selettivi e di priorità richiesti;
 - non determina l'attribuzione di mansioni superiori;
 - non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

CONSIDERATO CHE: la progressione economica è finanziata con risorse aventi le caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 63 del CCNL Comparto sanità 2022/2024 "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" che conferma le modalità di costituzione e di utilizzo del "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022" con le integrazioni di cui al succitato art. 63.

VISTO l'art. 9 comma 5 del CCNL Comparto Sanità 2022/2024 il quale dispone che sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, tra gli altri, "*i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area*".

RICHIAMATA: la Deliberazione del Direttore Generale n. 109/2025, avente ad oggetto: "*Fondi contrattuali relativi al personale del Comparto Sanità ex art. 102 e art. 103 del CCNL 2019/2021 – costituzione provvisoria per l'anno 2025*".

DATO ATTO CHE:

- a seguito di convocazione di cui alla nota prot. n. AReSS_Puglia/AReSS/18.12.2025/4262 in data 23/12/2025, si è tenuto l'incontro tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale, nel corso del quale, è stata presentata la Proposta di Regolamento per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (Dep);
- ad esito del suddetto incontro, è stato approvato il Regolamento di che trattasi, allegato al verbale sottoscritto dalle parti negoziali in sede di delegazione trattante del 23.12.2025.

RITENUTO di dover dare attuazione a quanto concordato tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, procedendo con l'approvazione e l'adozione del Regolamento per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (Dep), allegato al presente provvedimento, per costituirne parte integrante e sostanziale, intendendosi contestualmente abrogato il "*Regolamento Progressioni Economiche Orizzontali*", approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 231/2023.

Tutto ciò premesso,

DELIBERA

1. **di approvare** la premessa, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. **di abrogare** il “*Regolamento Progressioni Economiche Orizzontali*”, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 231/2023;
3. **di approvare e adottare** il Regolamento per l’attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP), allegato al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale (*Allegato A*);
4. **di trasmettere** il presente provvedimento alle OO.SS. del CCNL 2022-2024, alla RSU e al Collegio Sindacale;
5. **di provvedere** all’assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell’Agenzia – sezione Amministrazione trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali – Regolamenti e altri atti generali;
6. **di attestare** che i soggetti firmatari del presente atto non incorrono nelle cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente, ivi comprese situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali.

Il Presente provvedimento non essendo soggetto al controllo ex L.R. 29/17 è immediatamente esecutivo ai sensi di Legge. La presente deliberazione sarà pubblicata nel sito web di questa Agenzia. I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale e che il presente provvedimento, predisposto ai fini della adozione dell’atto finale da parte della Direttrice Generale f.f. è conforme alle risultanze istruttorie.

Estensore
Maria Sinisi

il Direttore dell'Area di Direzione
Amministrativa
dott. Francesco Fera

La Direttrice Generale f.f
dott.ssa Lucia Bisceglia

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento viene pubblicato sul sito WEB di questa Agenzia nel rispetto di quanto prescritto dalla Legge Regione Puglia n. 40/2007

Dal 08/01/2026

Bari, 08/01/2026

Il Segretario



Rosa Conenna
09.01.2026 09:39:30 GMT+01:00

Il presente documento informatico, destinato unicamente alla pubblicazione sull'Albo Pretorio on line, è conforme all'originale informatico ai sensi del D.Lvo n. 82/2005 e ss.mm.ii..
Il corrispondente documento, firmato digitalmente dai rispettivi sottoscrittori, è disponibile agli atti di questa amministrazione.

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE
DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ (DEP)

Approvato con Deliberazione della Direttrice Generale F.F. n. del

INDICE

ART. 1 Requisiti generali di ammissione	Pag. 3
ART. 2 Motivi di esclusione	Pag. 3
ART. 3 Criteri di valutazione	Pag. 4
Art. 4 Definizione delle graduatorie di selezione	Pag. 6
Art. 5 Criteri di ripartizione delle risorse	Pag. 6
Art. 6 Procedure di attribuzione dei benefici economici	Pag. 7
Art. 7 Validità delle graduatorie	Pag. 7
Art. 8 Accesso agli atti di selezione	Pag. 7
Art. 9 Norma finale	Pag. 8

ART. 1 Requisiti generali di ammissione

I differenziali economici di professionalità sono attribuiti, nel limite delle risorse stanziare secondo quanto annualmente stabilito in sede di contrattazione decentrata, in relazione alla valutazione dell'esperienza professionale acquisita ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Le stesse sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, con riferimento al personale dell'A.Re.S.S. Puglia, di ruolo, presente alla data del 1° Gennaio dell'anno in corso, a partire dal quale avranno decorrenza i relativi benefici. Concorrono alla selezione per l'attribuzione del differenziale economico di professionalità all'interno dell'area di appartenenza, i dipendenti A.Re.S.S.:

- Con rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di riferimento della progressione;
- Con almeno 36 mesi di servizio subordinato a tempo indeterminato e/o determinato, maturati nella Pubblica Amministrazione, alla data del 31 dicembre precedente all'anno di riferimento della procedura di progressione, purché prestati nella stessa area e nello stesso differenziale economico;
- Che, nei due anni antecedenti all'anno di riferimento della progressione, non abbiano subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Per il calcolo del periodo minimo di permanenza nel differenziale/livello economico, non si considerano i periodi di aspettativa e di congedo non retribuito non utili ai fini dell'anzianità, a fini previdenziali ed assistenziali.

Possono concorrere, inoltre, i dipendenti A.Re.S.S., in comando o distacco presso altro Ente, in possesso dei requisiti di cui sopra, secondo le procedure previste dal presente regolamento.

ART. 2 Motivi di esclusione

Costituiscono motivo di esclusione dalla selezione:

- aver trasmesso la domanda oltre il termine di scadenza previsto dal bando;
- aver trasmesso la domanda con modalità diverse rispetto a quanto previsto dal bando.

Alla progressione economica non partecipano i dipendenti che:

- hanno riportato sanzioni disciplinari più gravi della multa e sono incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio nel biennio di riferimento, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
- appartengono all'ultimo differenziale economico di professionalità.

ART. 3 Criteri di valutazione

La valutazione tiene conto dei seguenti criteri:

➤ **Valutazione della performance dell'ultimo triennio – max punti 55**

Il calcolo viene effettuato sulla media delle valutazioni nel triennio precedente, rapportata in base 55.

Esempio: Valutazione I anno 100. Valutazione II anno 98. Valutazione III anno 99.

Media delle Valutazioni: 99.

99 viene rapportato in base 55 (ovvero 54,45).

I dipendenti A.Re.S.S., che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di comando/distacco saranno valutati, per il periodo di riferimento, previa acquisizione delle schede di valutazione rilasciate dall'ente presso il quale sono in comando/distacco. In caso di utilizzo di parametri differenti il risultato della prestazione individuale si otterrà operando le debite proporzioni.

➤ **Esperienza professionale – max punti 40**

Per “esperienza professionale” deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso l'A.Re.S.S. Puglia, presso Aziende od Enti del comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi.

L'esperienza professionale, riferita a rapporto di lavoro subordinato con contratto a tempo pieno indeterminato e a tempo pieno determinato alle dipendenze di una PA, verrà valutata sommando il punteggio riferito a:

A) Esperienza di servizio:

- 1- ogni anno (a t.i. o t.d.) di servizio nella PA nella stessa area, 0.05 punti per mese – 0.6 punti per anno;
- 2- ogni anno (a t.i. o t.d.) di servizio in A.Re.S.S., nella stessa area ulteriori 0.05 punti per mese rispetto al pt.1 – 0.6 punti per anno;
- 3- ogni anno (a t.i. o t.d.) di servizio nella PA nell'area immediatamente inferiore, 0.01 punti per mese – 0.12 per anno;
- 4- ogni anno (a t.i. o t.d.) di servizio in A.Re.S.S. nell'area immediatamente inferiore, ulteriori 0.01 punti per mese rispetto al pt.3 – 0.12 per anno.

B) Permanenza nell'attuale livello economico o differenziale economico di professionalità:

permanenza nell'attuale livello/differenziale economico di professionalità dalla data di ingresso in A.Re.S.S., a tempo determinato e indeterminato, 0.2 per mese – 2.4 punti per anno.

Sono esclusi dal computo dell'esperienza professionale i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti, goduti nel triennio di riferimento, non utili ai fini dell'anzianità, ai fini previdenziali ed assistenziali.

I periodi di servizio svolti ai sensi dell'art. 18 comma 4 del D. Lgs. 40/2017, ivi incluso il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo di quest'ultimo e il servizio civile volontario, sono considerati quale attività di servizio nella Pubblica amministrazione nella stessa area e valutati ai sensi del precedente punto 1 lettera A).

5

➤ **Titoli di studio – max Punti 5**

Saranno utili ai fini della valutazione i soli titoli di studio di livello superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area di appartenenza, purché pertinenti alle attività e alle mansioni riferite al profilo professionale di appartenenza e all'ambito delle attività scientifiche e istituzionali dell'Agenzia.

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai Titoli di Studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- sono considerati titoli di studio attinenti al profilo e al ruolo di appartenenza, esclusivamente quelli previsti dalla declaratoria contrattuale come requisiti di accesso dall'esterno;
- non verrà valutato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore (ad es. la laurea di I livello prodromica al conseguimento della laurea di II livello);
- il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo ricoperto, non verrà valutato;
- per il personale dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, saranno considerati solo i titoli ulteriori rispetto alla prima laurea specialistica/magistrale/v.o. posseduta anche nel caso in cui il titolo di accesso è costituito dalla laurea triennale.

Saranno esclusi dalla valutazione percorsi formativi e titoli di studio finanziati dall'ente di appartenenza, A.Re.S.S. o altra PA in cui il dipendente prestava servizio

- **Area degli assistenti**

Titoli di studio superiori a quello di accesso

- laurea triennale (I livello) p. 3
- laurea magistrale o specialistica (II livello) p. 2
- laurea v.o. o magistrale a ciclo unico p. 5
- master di II livello annuale p. 2
- master di I livello annuale p. 1
- corso di perfezionamento annuale p. 1
- certificazioni di informatica o di inglese legalmente riconosciute p. 0,25 (max 1)

- **Area professionisti della salute e funzionari**

Titoli di studio ulteriori rispetto al titolo di accesso

- laurea triennale (I livello) p. 3
- laurea magistrale o specialistica (II livello) p. 2
- laurea v.o. o magistrale a ciclo unico p. 5
- dottorato di ricerca p. 4
- master di II livello annuale p. 2
- master di I livello annuale p. 1
- corso di perfezionamento annuale p. 1
- abilitazione professionale (attinente al profilo professionale posseduto) p. 0,5
- certificazioni di informatica o di inglese legalmente riconosciute p. 0,25 (max 1)

Art. 4 Definizione delle graduatorie di selezione

Al termine della selezione, saranno attribuiti i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti e saranno formulate apposite graduatorie suddivise per aree.

Il Servizio Risorse Umane si riserva di effettuare, a campione, controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese.

In caso di parità di punteggio il differenziale economico di professionalità sarà attribuito secondo i seguenti criteri di priorità:

- 1- al personale che abbia conseguito il minor numero di differenziali economici di professionalità;
- 2- al personale con la maggiore numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità.

In caso di ulteriore parità di punteggio, per l'attribuzione del differenziale economico di professionalità si utilizzeranno i seguenti criteri di precedenza:

- 1- Anzianità di servizio maturata in A.Re.S.S. con rapporto di lavoro a tempo determinato e/o indeterminato;
- 2- Anzianità di servizio complessiva con contratto di lavoro subordinato;
- 3- Maggiore età anagrafica.

Art. 5 Criteri di ripartizione delle risorse

Per stabilire il numero dei differenziali economici di professionalità attribuibili, tenuto conto delle complessive risorse finanziarie disponibili nel fondo e dell'importo concordato da destinare alla presente procedura, nel limite stabilito all'art. 1 - in applicazione del richiamato "principio di selettività" rispetto alla platea del personale avente diritto a partecipare - si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, del numero degli aventi diritto in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alla procedura alla procedura,

distinto per ogni singola area per il valore del differenziale economico di destinazione. La percentuale di incidenza di DEP così ottenuta, rapportata sulle somme a disposizione, determina la somma a disposizione per i DEP per ciascuna area di personale.

Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 comma 4, lettera e) del CCNL 02/11/2022.

Art. 6 Procedure di attribuzione dei benefici economici

Con atto del Direttore Generale, al personale utilmente collocato in graduatoria, nel rispetto di quanto previsto contrattualmente, è attribuito, il differenziale economico di professionalità con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza.

In base alla graduatoria stilata ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento, tenuto conto dei principi indicati dalla lettera e) del 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'Agenzia procede prioritariamente ad attribuire il beneficio 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/DEP;
- 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/DEP.

Qualora residuino risorse, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, queste saranno utilizzate, unitamente alla quota del 90% delle risorse disponibili residue, per la progressione nei differenziali economici di professionalità del restante personale, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1 del presente regolamento.

Art. 7 Validità delle graduatorie

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per i DEP individuati per l'anno di riferimento.

Art. 8 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. 9 Norma finale

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