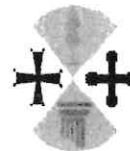




**S**ERVIZIO  
**S**ANITARIO  
**R**EGIONALE



**GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO**  
"Bianchi - Melacrino - Morelli"  
Reggio Calabria



Dipartimento Tutela della Salute  
e Politiche Sanitarie

REGIONE CALABRIA

**DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N° 1636 DEL 30 DIC. 2025**

Deliberazione adottata dal Commissario Straordinario, nominato ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 3, della Legge della Regione Calabria del 7 agosto 2002, n. 29 e s.m.i., della legge della Regione Calabria del 19/3/2004, n. 11, della Delibera di Giunta Regionale n. 51 del 17.2.2025 e del Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 17 del 17/2/2025.

**Oggetto: Presa atto verbale n. 16 del 30.12.2025 del Collegio sindacale - Recepimento accordo integrativo aziendale sottoscritto l'1/12/2025 - Approvazione regolamento aziendale per la gestione e per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità.**

Il Direttore della Unità Operativa Complessa Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione, in conformità degli obiettivi assegnati, propone l'adozione del seguente atto.

Il Responsabile del Procedimento

Alfredo Paturzo

Il Direttore UOC

Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione

Dott.ssa Rossana Anastasi

Il Direttore dell'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Economiche e Finanziarie, vista la proposta di deliberazione come sopra formulata, attesta che l'onere conseguente l'adozione del presente atto deliberativo trova copertura nell'ambito delle disponibilità dei fondi ex art. 63 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e ex art. 64 "Fondo premialità e condizioni di lavoro" e sarà oggetto di apposita registrazione contabile sui conti relativi al costo del personale del bilancio preventivo di competenza, all'esito delle procedure previste nel medesimo accordo

Il Responsabile del Procedimento

Visto

Il Direttore della U.O.C.

Gestione Risorse Economiche e Finanziarie

(Dott. Francesco Araniti)

**PARERE**

**FAVOREVOLE**

**DIRETTORE AMMINISTRATIVO AZ.LE F.F.**

(Dr. Francesco Araniti)

**FAVOREVOLE**

**DIRETTORE SANITARIO AZ.LE F.F.**

(Dr. Salvatore Maria Costarella)

**Premesso che**

- l'organizzazione ed il funzionamento delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere sono disciplinati ai sensi del D.lgs. 502/92 e s.m.i. con atto aziendale di diritto privato, nel rispetto dei principi e criteri previsti dalle disposizioni regionali;
- il G.O.M. ha definito il proprio modello organizzativo aziendale, con delibera n.578 del 19/07/2016 e, ss.mm.ii, nel cui ambito sono stati individuati, tra l'altro, le strutture Complesse, Semplici e Dipartimentali;
- con delibera del Direttore Generale n. 413 del 04/05/2016 è stata approvata la Dotazione Organica dell'Azienda Ospedaliera Bianchi - Melacrino - Morelli";
- con delibera n. 414 del 04/05/2016 è stato approvato il piano dei centri di responsabilità e di costo del GOM ai sensi della DGR n. 578/2012;
- con D.C.A. n. 82 25/07/2016 avente ad oggetto "*Adozione degli Atti Aziendali delle Aziende del Servizio Sanitario della Regione Calabria. Atto Aziendale Azienda Ospedaliera "Melacrino Morelli" di Reggio Calabria*", è stata approvata la nuova organizzazione Aziendale;

**Visto**

- Il Decreto legislativo n. 502 del 30 Dicembre 1992 "Riordino della disciplina in materia sanitaria" a norma dell'art. 1 della Legge 421/1992";
- il Decreto legislativo n. 165 del 30 Marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni Pubbliche;
- l'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;

**Dato atto che:**

- in data 27.10.2025, è stato sottoscritto il vigente CCNL area Comparto Sanità, che dispone tra l'altro, l'aggiornamento dei valori del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali e del Fondo Premialità e Condizioni di lavoro, per come stabilito, rispettivamente dagli articoli 63 e 64;
- con nota prot. n. 39920 del 24/11/2025 sono state convocate le OO.SS. e RSU per il giorno 01/12/2025 per la seduta di contrattazione integrativa avente all'ordine del giorno:
  - ✓ criteri per la ripartizione quote fondi contrattuali;
  - ✓ criteri generali per il conferimento dei differenziali economici di professionalità (regolamento DEP);
- in data 01/12/2025, nell'ambito delle procedure della contrattazione collettiva integrativa tra la Delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, del personale appartenente al Comparto Sanità, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo integrativo aziendale relativo ai criteri generali per il conferimento dei differenziali economici di professionalità (regolamento DEP) e alla ripartizione quote fondi contrattuali;

**Dato atto, altresì, che**

- con nota prot. n. 40247 del 05/12/2025, questa UOC ha trasmesso la predetta ipotesi di accordo integrativo aziendale al Collegio Sindacale per il controllo di competenza, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 10 del CCNL comparto sanità triennio 2022-2024;
- con nota prot. 42192 del 29.12.2025 questa UOC ha trasmessa al Collegio Sindacale la relazione illustrativa e la relazione tecnico-fianziaria;
- con la delibera n. 1655 del 29.12.2025 sono stati costituiti per l'anno 2025 il Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali e il Fondo Premialità e Condizioni di lavoro previsti, rispettivamente, dagli articoli 63 e 64 del CCNL 2022-2024 Comparto Sanità;

**Visto** il verbale n. 16 del 30.12.2025- acquisito al prot. n. 42395 del 30.12.2025- con il quale il Collegio sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001;

**Ritenuto di**

- prendere atto del verbale 16/2025, agli atti dell'UOC "Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione", con il quale il Collegio sindacale, in relazione all'ipotesi di accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 01/12/2025, esprime parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001;

- dover recepire l'accordo integrativo aziendale, sottoscritto il 01/12/2025, relativo ai criteri generali per il conferimento dei differenziali economici di professionalità (regolamento DEP) e alla ripartizione quote fondi contrattuali;
- di provvedere all'applicazione di quanto stabilito nel predetto accordo integrativo aziendale;
- approvare il regolamento aziendale per la gestione e per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (allegato A);

**Precisato** che il citato regolamento aziendale disciplina l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (D.E.P.) a partire dall'anno 2025;

**Vista** la delibera n. 852 del 27.12.2024 relativa al conferimento incarico di Direttore dell'U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione alla dott.ssa Rossana Anastasi;

**Propone** al Commissario Straordinario l'atto deliberativo come sopra formulato attestandone la piena legittimità, la correttezza formale e sostanziale, nonché la regolarità tecnico - procedurale e la conformità agli obiettivi.

### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Vista la motivata proposta di deliberazione del Direttore della U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse .."Umane e Formazione riferita all'oggetto;

Vista la deliberazione n. 125 del 25.02.2025 con la quale sono state conferite temporaneamente le funzioni di Direttore Sanitario Aziendale al Dr. Salvatore Maria Costarella;

Vista la deliberazione n. 126 del 25.02.2025 con la quale sono state conferite temporaneamente le funzioni di Direttore Amministrativo Aziendale al Dott. Francesco Araniti;

Visti i pareri del Direttore Sanitario Aziendale f.f. e del Direttore Amministrativo Aziendale f.f.;

### DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportati e trascritti;

**Di prendere atto** del verbale 16/2025, agli atti dell'UOC "Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione", con il quale il Collegio sindacale, in relazione all'ipotesi di accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 01/12/2025, esprime parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001;

**Di recepire** l'accordo integrativo aziendale, sottoscritto l'1/12/2025 e agli atti dell'UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione, relativo ai criteri generali per il conferimento dei differenziali economici di professionalità (regolamento DEP) e alla ripartizione quote fondi contrattuali;

**Di approvare** il regolamento aziendale per la gestione e per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (allegato A);

**Di provvedere** all'applicazione di quanto stabilito nel predetto accordo integrativo aziendale;

**Di stabilire** che il citato regolamento aziendale disciplina l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (D.E.P.) a partire dall'anno 2025;

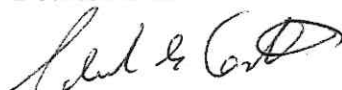
**Di demandare** all'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione gli adempimenti relativi al presente provvedimento.

**Di notificare** la presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo integrativo aziendale dell' 1/12/2025;

**Di trasmettere** la presente delibera all' U.O.C. "Affari Generali Legali e Assicurativi" per gli adempimenti di competenza

 **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

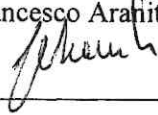
**Dott.ssa Tiziana Frittelli**



## RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio del Grande Ospedale Metropolitano "Bianchi – Melacrino – Morelli" con Rep. N. 181 del 31 DIC. 2025 e vi è rimasta per quindici giorni consecutivi ed è stata trasmessa al Collegio Sindacale il 31 DIC. 2025

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO AZIENDALE F.F.  
(Dott. Francesco Araniti)



Trasmessa al Dipartimento della Salute e Welfare della Regione Calabria

il \_\_\_\_\_ Prot. n.° \_\_\_\_\_

ESECUTIVA IL \_\_\_\_\_

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Reggio Calabria li \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## REGOLAMENTO AZIENDALE

### Regolamento aziendale per la gestione e per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità

*Ai sensi dell'art. 19 CCNL 2019 – 2021 e s.m.i. del Contratto Collettivo Nazionale Comparto Sanità*

<b>Redazione</b>	Direttore della U.O.C. Gestione Risorse Umane e Formazione		
<b>Verifica</b>	Componenti Delegazione Trattante		
<b>Approvazione</b>	Legale Rappresentante		
<b>Rev.</b>		01	
<b>Data</b>		Novembre 2025	

Sommario .....	
Articolo 1 - Oggetto del regolamento e disposizioni di carattere generale .....	3
Articolo 2 - Progressioni economiche e ripartizione delle risorse disponibili .....	3
Articolo 3 - L'indizione di avviso di selezione per l'attribuzione del differenziale economico .....	3
Articolo 4 - Criteri di selezione .....	4
Articolo 6 - Definizione delle graduatorie di selezione .....	8
Articolo 7 - Procedure di attribuzione dei benefici economici.....	8
Articolo 8 - Validità delle graduatorie .....	8
Articolo 9 - Accesso agli atti di selezione.....	8
Articolo 10 - Disposizioni finali .....	9

## Articolo 1 - Oggetto del regolamento e disposizioni di carattere generale

1. Il presente regolamento attiene all'applicazione dell'art 19 del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021 del 2 novembre 2022 relativo alla progressione economica all'interno delle aree e all'attribuzione di differenziali economici di professionalità ed è rivolto al personale del comparto dipendente del Grande ospedale Metropolitano "Bianchi – Melacrino - Morelli" di Reggio Calabria (di seguito G.O.M.) con contratto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato.
2. Alla materia oggetto del presente regolamento si applicano oltre alle disposizioni ivi contenute anche le disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia, anche se non espressamente richiamate.
3. L'attribuzione dei differenziali economici da parte del G.O.M. è lo strumento finalizzato a premiare, in modo selettivo, l'acquisizione di incrementati livelli di professionalità dei dipendenti.
4. La procedura di attribuzione del differenziale economico all'interno delle aree ha carattere di selettività ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del Dlgs. n. 165/2001 e s.m.i. e avviene nel rispetto e in conformità del D.lgs. n. 150/2009.

## Articolo 2 - Progressioni economiche e ripartizione delle risorse disponibili

1. Le selezioni per le progressioni economiche vengono condotte in coerenza con la disponibilità annuale di risorse destinate a tale istituto. Il budget dedicato al finanziamento delle progressioni economiche è oggetto annualmente di contrattazione integrativa sulla base delle risorse presenti nel Fondo a consuntivo al 31 dicembre dell'anno precedente, tenendo conto in misura proporzionale delle unità di personale presenti nelle singole aree. Le graduatorie sono formate riservando a ciascuna delle aree di una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale nelle medesime aree alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'attribuzione del differenziale economico.
2. Sono fatti salvi i principi di priorità indicati dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e richiamati in seguito.

## Articolo 3 - L'indizione di avviso di selezione per l'attribuzione del differenziale economico

1. L'Azienda indice avviso di selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire la progressione economica all'interno di ciascuna area.
2. La domanda deve essere inviata entro 10 giorni lavorativi dalla data di pubblicazione dell'Avviso.
3. Accedono alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato al 1° Gennaio in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) essere in servizio a tempo indeterminato, al 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale economico, da almeno tre anni, senza soluzione di continuità (considerando anche i contratti di lavoro a tempo determinato) presso il G.O.M. o presso altra Azienda o Ente di cui all'art.1, comma 3, del CCNL del 2. 11. 2022, dalla quale il lavoratore sia transitato per mobilità;
  - b) non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica;
  - c) assenza, nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio cui si riferiscono le progressioni all'interno delle aree, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserve, ove lo stesso rientri in posizione utile in 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;



- d) che non siano già collocati nel differenziale massimo dell'area di appartenenza;
- e) per il personale interessato all'assolvimento dell'obbligo formativo, si rinvia all'art. 67 del sopra citato CCNL per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi, fatta salva l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali al tempo vigenti in materia.

## Articolo 4 - Criteri di selezione

1. L'attribuzione del differenziale economico ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 19, comma 4 lettera d) del sopra citato CCNL.
2. In particolare, il punteggio finale espresso in centesimi viene assegnato secondo i seguenti criteri, così come previsto dall'art. 19 comma 4 lett. d) del CCNL.

I. Valutazione individuale annuale del personale del comparto: viene attribuito un massimo di 55 punti.

In sede di prima applicazione del presente regolamento verranno prese in considerazione le schede individuali di valorizzazione- sistema premiante relative all'ultimo triennio, circa la qualità professionale espressa dai singoli dipendenti in ambito lavorativo derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione permanente vigente al G.O.M.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione utile per le progressioni, si considera il valore risultante dalla media delle valutazioni dell'ultimo triennio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio sarà attribuito nel modo seguente:

1. Valutazione dal	95 al 100	punti 55
2. Valutazione dal	85 al 94,99	punti 50
3. Valutazione dal	76 al 84,99	punti 40
4. Valutazione dal	46 al 75,99	punti 30
5. Valutazione da	0 al 45,99	punti 0

Per il personale transitato al G.O.M. tramite mobilità o per il personale dipendente del G.O.M. che sia in posizione di comando presso altra Amministrazione, si terrà conto delle schede di valutazione della performance individuale predisposte dall'Azienda di provenienza o di provvisoria assegnazione, che dovranno essere allegate alla istanza di partecipazione alla procedura a cura del dipendente, ossia dovranno essere allegate alla domanda di partecipazione alla selezione DEP firmata ed al documento di identità valido.

Nel caso in cui la valutazione sia espressa in base diversa da 100, il punteggio sarà attribuito mediante una riparametrazione con metodo proporzionale (es. votazione conseguita pari a 54 rispetto ad un valore massimo attribuibile pari a 60 – si applicherà la seguente proporzione:

$$54 : 60 = X : 100 \quad X = (54 \times 100) / 60 = 90$$

Nel caso in cui la valutazione sia espressa in giudizi, il punteggio sarà attribuito mediante una riparametrazione.

II. Esperienza professionale maturata: viene attribuito un massimo di 40 punti.

Sono valutati i servizi prestati, fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla progressione. 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 comparto sanità triennio 2019 -2021 (Campo di applicazione) nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.



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

1. Nel medesimo o corrispondente profilo/categoria/area:

a. punti 5 per ciascuno dei cinque anni precedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, conteggiati in funzione della sola effettiva prestazione lavorativa comprensiva:

1. dei periodi di formazione obbligatoria;
2. dei congedi ordinari;
3. delle assenze per infortuni sul lavoro validati dall'INAIL e delle malattie professionali;
4. del periodo di astensione obbligatoria per maternità;
5. dei periodi di cui all'art. 53 del suddetto CCNL
6. dei periodi di cui all'art. 33, comma 3 e 6 della LEGGE 5 febbraio 1992 , n. 104 limitatamente all'assistenza prestata per se stessi, ovvero, a parenti sino al I grado discendente (figlio/figlia). Sono esclusi i periodi di assenza fruiti ai sensi della Legge 151 del 2001.
7. nonché quello per distacco sindacale.

I periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

b. Punti 1 per i restanti anni. I periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

2. Nel profilo professionale/categoria/area immediatamente inferiore e del medesimo ruolo:

a. punti 2,5 per ciascuno dei cinque anni precedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, conteggiati in funzione della sola effettiva prestazione lavorativa comprensiva:

1. dei periodi di formazione obbligatoria;
2. dei congedi ordinari;
3. delle assenze per infortuni sul lavoro validati dall'INAIL e delle malattie professionali;
4. del periodo di astensione obbligatoria per maternità;
5. dei periodi di cui all'art. 53 del suddetto CCNL
6. dei periodi di cui all'art. 33, comma 3 e 6 della LEGGE 5 febbraio 1992 , n. 104 limitatamente all'assistenza prestata per se stessi, ovvero, a parenti sino al I grado discendente (figlio/figlia). Sono esclusi i periodi di assenza fruiti ai sensi della Legge 151 del 2001.
7. nonché quello per distacco sindacale.

I periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

b. Punti 0,5 per i restanti anni. I periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

3. Nel profilo professionale/categoria/area non immediatamente inferiore e del medesimo ruolo:

a. punti 1,2 per ciascuno dei cinque anni precedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, conteggiati in funzione della sola effettiva prestazione lavorativa comprensiva:

1. dei periodi di formazione obbligatoria;
2. dei congedi ordinari;
3. delle assenze per infortuni sul lavoro validati dall'INAIL e delle malattie professionali;

4. del periodo di astensione obbligatoria per maternità;
5. dei periodi di cui all'art. 53 del suddetto CCNL
6. dei periodi di cui all'art. 33, comma 3 e 6 della LEGGE 5 febbraio 1992 , n. 104 limitatamente all'assistenza prestata per se stessi, ovvero, a parenti sino al I grado discendente (figlio/figlia). Sono esclusi i periodi di assenza fruiti ai sensi della Legge 151 del 2001.
7. nonché quello per distacco sindacale.

I periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

- b. Punti 0,2 per i restanti anni I periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.
4. Il servizio reso presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo:
  - a. punti 2,5 per ciascuno dei cinque anni precedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, conteggiati in funzione della sola effettiva prestazione lavorativa comprensiva:
    1. dei periodi di formazione obbligatoria;
    2. dei congedi ordinari;
    3. delle assenze per infortuni sul lavoro validati dall'INAIL e delle malattie professionali;
    4. del periodo di astensione obbligatoria per maternità;
    5. dei periodi di cui all'art. 53 del suddetto CCNL
    6. dei periodi di cui all'art. 33, comma 3 e 6 della LEGGE 5 febbraio 1992 , n. 104 limitatamente all'assistenza prestata per se stessi, ovvero, a parenti sino al I grado discendente (figlio/figlia). Sono esclusi i periodi di assenza fruiti ai sensi della Legge 151 del 2001.
    7. nonché quello per distacco sindacale.

I periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.
  - b. Punti 0,5 per i restanti anni I periodi prestati a part-time vengono conteggiati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.
5. Per il personale inquadrato nei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, l'eventuale esperienza pregressa maturata nel ruolo sanitario non è oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (DEP)..
6. L'attribuzione del punteggio avviene con metodo proporzionale.
7. I servizi resi in altre Aziende e/o altre Amministrazioni di comparti diversi, dovranno essere autocertificati ai sensi del 28 dicembre 2000, n. 445 e dovranno dare espressa evidenza della sola effettiva prestazione lavorativa comprensiva:
  1. dei periodi di formazione obbligatoria;
  2. dei congedi ordinari;
  3. delle assenze per infortuni sul lavoro validati dall'INAIL e delle malattie professionali;
  4. del periodo di astensione obbligatoria per maternità;
  5. dei periodi di cui all'art. 53 del suddetto CCNL
  6. dei periodi di cui all'art. 33, comma 3 e 6 della LEGGE 5 febbraio 1992 , n. 104 limitatamente all'assistenza prestata per se stessi, ovvero, a parenti sino al I grado

discendente (figlio/figlia). Sono esclusi i periodi di assenza fruiti ai sensi della Legge 151 del 2001.

7. nonché quello per distacco sindacale.
8. Di eventuali periodi part-time

III. Capacità culturali: viene attribuito un massimo di 5 punti.

- 1) Master di II livello e Dottorato di Ricerca punti 2
- 2) Master di I livello punti 1
- 3) abilitazione all'esercizio della professione punti 0,80
- 4) corsi formativi universitari post-laurea (corsi di perfezionamento universitari) punti 0,5
- 5) Diploma di laurea magistrale/specialistica punti 3
- 6) Diploma di laurea triennale punti 2
- 7) Diploma di scuola media superiore punti 0,20

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

- a) l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- b) per tutto il personale il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo ricoperto e quelli di livello inferiore ad esso non verranno conteggiati.

IV. Assenze dal servizio

Per il calcolo dell'effettiva prestazione lavorativa, in ordine alla gestione delle assenze dei cinque anni precedenti il 1° gennaio dell'anno di riferimento, ai fini della definizione del punteggio attribuibile, non sono considerate come assenze:

1. dei periodi di formazione obbligatoria;
2. dei congedi ordinari;
3. delle assenze per infortuni sul lavoro validati dall'INAIL e delle malattie professionali;
4. del periodo di astensione obbligatoria per maternità;
5. dei periodi di cui all'art. 53 del suddetto CCNL
6. dei periodi di cui all'art. 33, comma 3 e 6 della LEGGE 5 febbraio 1992 , n. 104 limitatamente all'assistenza prestata per se stessi, ovvero, a parenti sino al I grado discendente (figlio/figlia). Sono considerati assenze i periodi fruiti ai sensi della Legge 151 del 2001.
7. nonché quello per distacco sindacale.

#### A. Bando A - Modalità di presentazione della domanda

1. La compilazione della domanda sarà effettuabile esclusivamente tramite procedura telematica, per come individuata e descritta nell'avviso di selezione. Altre modalità di compilazione non saranno ritenute valide.
2. La domanda di partecipazione costituisce autodichiarazione resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e deve essere resa in modalità completa, esaustiva ed analitica, fermo restando, per i periodi riferiti al servizio reso presso il G.O.M. l'eventuale supporto da parte dell'Azienda.
3. Non saranno valutati le performance individuali, i servizi, i titoli che non siano espressamente e correttamente dichiarati dal candidato in sede di compilazione della domanda.
4. Le domande dovranno essere firmate e presentate alla casella PEC aziendale, insieme ad un documento di identità valido ed alle eventuali schede di valutazione relative ai periodi di servizio prestati in altre Aziende/Enti.

## Articolo 6 - Definizione delle graduatorie di selezione

1. Al termine della selezione, sono attribuiti i punteggi in base a come rappresentato nell'art. 4 e sono quindi formulate apposite graduatorie dei candidati sulla base dei migliori punteggi ottenuti suddivise per area.
2. In applicazione di quanto disposto dalla lettera e) del comma 4 dell'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e nei limiti di una quota sino al limite massimo del 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 2 del presente regolamento, il G.O.M. procede prioritariamente ad attribuire il beneficio:
  - a) 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;
  - b) 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.
3. Dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lett. e) dell'art. 19 comma 4 del CCNL si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità al restante personale. In caso di parità di punteggio il differenziale economico, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lettera f) del CCNL sopra citato, sarà attribuito secondo i seguenti criteri di priorità:
  - a) al personale che abbia conseguito il minor numero di progressioni economiche;
  - b) al personale con il maggiore numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità;
  - c) al personale con la maggiore anzianità di servizio nel profilo per il quale si partecipa alla selezione;
  - d) nel caso di due o più dipendenti con la stessa anzianità in termini di giorno, mese ed anno, si darà la priorità al dipendente di età anagrafica maggiore.

## Articolo 7 - Procedure di attribuzione dei benefici economici

1. I differenziali economici di professionalità sono attribuiti con atto del Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di competenza della progressione dei differenziali economici; il relativo beneficio viene attribuito ai candidati presenti nelle graduatorie fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna Area o percentuale di addensamento stabilita in sede di accordo, nel rispetto dei vincoli del Fondo, della normativa e indicazioni cogenti vigenti.
2. L'attribuzione del differenziale economico di professionalità resta subordinata alla verifica degli obblighi formativi previsti dall'art. 67 del CCNL 2019-2021 e dalla normativa al tempo vigente in materia.

## Articolo 8 - Validità delle graduatorie

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

## Articolo 9 - Accesso agli atti di selezione

1. 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.

2. 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.

3. Tali atti, quindi, una volta acquisiti alla procedura, escono dalla sfera dei partecipanti che, pertanto, non assumono la veste di controinteressati in senso tecnico.

## Articolo 10 - Disposizioni finali

1. Il presente regolamento è valido dall'anno 2025 e sarà oggetto di valutazione e integrazione, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali vigente all'atto della richiesta di una delle parti e in conformità a quanto disposto dalle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.