

# **REGOLAMENTO**

  

## **PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

**PROCEDURA PREVISTA DALL'ART. 19 CCNL COMPARTO SANITA' DEL 02/11/2022**  
**IN ATTUAZIONE**  
**DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS, D.LGS. 165/2001 E DELL'ART. 23, D.LGS. 150/2009**

BOZZA DI REGOLAMENTO AGGIORNATO AL 02/08/2023

Allegato alla Proposta di Deliberazione D.G. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## SOMMARIO

<b>Art. 1 – Premessa, oggetto, finalità e ambito di applicazione.....</b>	<b>2</b>
<b>Art. 2 – Disciplina generale delle progressioni economiche.....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 3 – Finanziamento della selezione e relativi atti propedeutici.....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 4 – Requisiti di ammissione alla procedura selettiva.....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 5 – Criteri di selezione e relativi punteggi.....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 6 – Avviso di selezione e presentazione della domanda.....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 7 – Definizione delle graduatorie e modalità di attribuzione dei DEP.....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 8 – Accesso agli atti della procedura selettiva.....</b>	<b>10</b>
<b>Art. 9 – Entrata in vigore e norma di rinvio.....</b>	<b>10</b>

### **Art. 1**

#### **Premessa, oggetto, finalità e ambito di applicazione**

Il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., all'art. 23, prevede che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Stabilisce, altresì, che 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.

I medesimi criteri si rinviengono nella previsione del citato art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., secondo cui 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.

Il vigente CCNL comparto Sanità del 02/11/2022 (di seguito, per brevità, "CCNL"), oltre ad aver operato una revisione del sistema di classificazione del personale con la previsione di cinque aree funzionali di inquadramento di cui all'art. 15, ha introdotto un nuovo regime delle progressioni economiche all'interno delle aree (di seguito, per brevità, "progressioni economiche") prevedendo, all'art. 19, l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità" (di seguito, per brevità, "DEP") al personale dipendente delle Aziende ed Enti del comparto Sanità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superando così la pregressa disciplina delle progressioni economiche orizzontali (cd. Peo).

I DEP costituiscono incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal personale dipendente nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di inquadramento.

Le progressioni economiche rappresentano, pertanto, uno strumento di valorizzazione del merito, dell'impegno profuso e della qualità della performance individuale dei dipendenti.

Alla luce di quanto premesso, l'Azienda Sanitaria Locale di Latina (di seguito, per brevità, "ASL"), in previsione di avviare già dal corrente anno le progressioni economiche di cui al citato art. 19 del CCNL, intende disciplinare con il presente Regolamento i requisiti di ammissione, i criteri di selezione e le modalità di svolgimento delle suddette procedure selettive per l'attribuzione dei DEP ai propri dipendenti del comparto a tempo indeterminato, inquadrato nelle aree funzionali di cui sopra e ripartito nei profili professionali del ruolo sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico e professionale, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali sopra richiamate.

Resta escluso dall'ambito di applicazione del presente Regolamento, conformemente a quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del CCNL, il personale dipendente inquadrato nell'"area del personale di elevata qualificazione" (5<sup>a</sup> area), per il quale non sono contemplati i DEP.

## Art. 2

### Disciplina generale delle progressioni economiche

Le progressioni economiche si svolgono secondo modalità che garantiscono il rispetto dei principi di pari opportunità, imparzialità e trasparenza, nonché nel rispetto dei vincoli di bilancio.

L'attribuzione dei DEP al personale dipendente:

- si configura come progressione economica all'interno delle quattro aree funzionali di inquadramento di cui all'art. 15, comma 3, lettere dalla a) alla d), del CCNL (trattasi delle aree dalla 1<sup>a</sup> alla 4<sup>a</sup> di cui alla tabella E allegata al CCNL);
- avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui all'art. 19, comma 4, lettere dalla a) alla g), del CCNL, nonché previa formazione della graduatoria dei partecipanti sulla base dei criteri selettivi e di priorità previsti;
- ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale i DEP sono finanziati, nel rispetto dei vincoli derivanti dalle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa destinate all'attribuzione dei DEP;
- è finalizzata a remunerare, mediante incrementi stabili del trattamento economico, il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di inquadramento;
- non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

Non è possibile attribuire più di un DEP al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

I DEP complessivamente attribuibili a 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, distinti per area di inquadramento, nella tabella E allegata al CCNL, il cui contenuto di seguito si riporta:

Area di inquadramento		Valore annuo lordo DEP	N° massimo DEP attribuibili
Area 4 <sup>a</sup>	Area dei professionisti della salute e dei funzionari (cat. D-Ds del previgente sistema di classificazione)	€ 1.200,00	7
Area 3 <sup>a</sup>	Area degli assistenti (cat. C del previgente sistema di classificazione)	€ 1.000,00	6

Area 2 <sup>^</sup>	Area degli operatori (cat. Bs del previgente sistema di classificazione)	€ 800,00	6
Area 1 <sup>^</sup>	Area del personale di supporto (cat. A-B del previgente sistema di classificazione)	€ 700,00	6

Il dipendente a tempo indeterminato transitato per mobilità da altra azienda o ente mantiene i DEP maturati nell'azienda o ente di provenienza, come previsto all'art. 23, comma 2, del CCNL e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo la disciplina prevista dal citato art. 19 del CCNL e dal presente Regolamento.

### **Art. 3**

#### **Finanziamento della selezione e relativi atti propedeutici**

La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL.

La quota di risorse da destinare ai DEP attribuibili nell'anno di riferimento viene definita in sede di contrattazione integrativa, nel limite delle risorse del suddetto fondo, previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli di appartenenza.

Si procederà, pertanto, con la formulazione di graduatorie distinte per area e per ruolo, ripartendo le risorse messe a disposizione in sede di contrattazione decentrata in misura proporzionale al numero dei soggetti aventi diritto alla partecipazione a ciascuna selezione, tenuto conto del valore unitario dei DEP previsto dal CCNL.

Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui al successivo art. 7 del Regolamento.

Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei DEP secondo gli ordinari criteri stabiliti dal citato art. 19 del CCNL riportati nel Regolamento.

Alla luce di quanto premesso la ASL, stanziata le risorse finanziarie di cui sopra per l'anno di riferimento, previa stipula di apposito accordo integrativo aziendale in sede di C.C.I.A., indice avviso di selezione interna di cui all'art. 6 del Regolamento, al fine di individuare il personale cui attribuire i DEP secondo i criteri selettivi e di priorità fissati rispettivamente dall'art. 5 e dall'art. 7 del Regolamento.

### **Art. 4**

#### **Requisiti di ammissione alla procedura selettiva**

Possono partecipare alle progressioni economiche per l'attribuzione dei DEP i dipendenti del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere dipendente a tempo indeterminato della ASL di Latina alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione della progressione economica ed essere in servizio alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva, con inquadramento in una delle quattro aree di cui alla tabella del precedente art. 2 del Regolamento;

2. aver maturato, presso Aziende ed Enti del comparto Sanità o presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi, una anzianità di servizio di almeno tre anni nell'area di appartenenza (o nella corrispondente area/categoria di altre PP.AA. di diverso comparto), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nel medesimo o corrispondente profilo;
3. non aver beneficiato di alcuna progressione economica (secondo la previgente disciplina) negli ultimi tre anni (il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente l'annualità di indizione della procedura selettiva);
4. non aver subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni antecedenti il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo propedeutico all'attribuzione dei DEP, ovvero di indizione della procedura selettiva.

Relativamente al requisito di cui al precedente punto 3, laddove alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura "con riserva" e, qualora il medesimo rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del DEP viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura in caso di irrogazione di una sanzione superiore alla multa.

## **Art. 5**

### **Criteri di selezione e relativi punteggi**

Le progressioni economiche hanno luogo mediante procedure selettive interne interamente riservate al personale dipendente del comparto a tempo indeterminato della ASL e si svolgono secondo modalità, condizioni e vincoli stabiliti dal presente Regolamento e dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, sopra richiamate.

Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lett. d), del CCNL, la procedura selettiva è per soli titoli e, per ciascuna categoria, sono attribuibili punteggi secondo le seguenti quote percentuali del punteggio totale:

- quota non inferiore al 40% del punteggio totale per la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- quota non superiore al 40% del punteggio totale per l'esperienza professionale maturata;
- quota percentuale residua fino al raggiungimento del 100% del punteggio totale per gli ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

In conformità a quanto previsto dalla richiamata norma contrattuale, la valutazione dei candidati avviene in centesimi e il **punteggio massimo totale** conseguibile è pari a **100 PUNTI** da ripartire come segue:

- Punti 40 per la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (lett. A);
- Punti 40 per l'esperienza professionale maturata (lett. B);
- Punti 20 per gli ulteriori titoli culturali, prof.li e di formazione e/o aggiornamento (lett. C).

#### **A) MASSIMO 40 PUNTI**

- da attribuire in base alla **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali** conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico,

qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Precisazioni:

- il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente l'annualità di indizione della procedura selettiva;
- la valutazione individuale annuale conseguita dal dipendente è da intendersi quella con il punteggio definito dal sistema di misurazione e valutazione in uso presso l'Azienda;
- coerentemente con detto sistema, la valutazione individuale è positiva se riporta un punteggio pari ad almeno 60/100;
- la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite si ottiene operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti nell'arco del triennio di riferimento (con arrotondamento all'unità superiore o inferiore se maggiore o pari/minore di 0,5);
- il personale in comando presso altra amministrazione e quello transitato per mobilità da altra amministrazione dovrà indicare, qualora la ASL non sia in possesso di tali dati, il punteggio ottenuto nel triennio di riferimento per consentirne la corretta valutazione;
- nel caso di sistemi di misurazione difforni da quelli in uso presso la ASL, la valutazione dovrà essere riparametrata in modo da renderla conforme ai criteri aziendali e pervenire ad una corretta attribuzione del punteggio.

Tale categoria di titoli viene valorizzata con attribuzione dei punteggi secondo la seguente tabella:

Media valutazione individuale degli ultimi tre anni	Punteggio attribuito
96 – 100	40
91 – 95	38
81 – 90	35
71 – 80	30
61 – 70	22
60	12
< 60 *	0

\* Il conseguimento di una valutazione individuale negativa, che sussiste con un punteggio inferiore a 60/100, non dà luogo ad alcuna valorizzazione.

## B) MASSIMO 40 PUNTI

- da attribuire in base all'**esperienza professionale maturata** dal dipendente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende ed Enti del comparto Sanità, nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

Tale categoria di titoli viene valorizzata con attribuzione dei punteggi secondo la seguente tabella:

Tipologia di servizio prestato presso Aziende ed Enti del comparto Sanità o altre pubbliche amministrazioni	Punteggio per ogni giorno di servizio	Punteggio per ogni anno di servizio
Servizio prestato in aree superiori (o in corrispondenti categorie) rispetto all'attuale area di appartenenza, nel medesimo o corrispondente profilo di inquadramento	Punti 0,0055	Punti 2
Servizio prestato nell'attuale area di appartenenza (o in corrispondente categoria), nel medesimo o corrispondente profilo di inquadramento	Punti 0,0044	Punti 1,60
Servizio prestato in aree inferiori (o in corrispondenti categorie) rispetto all'attuale area di appartenenza, nel medesimo o corrispondente profilo di inquadramento	Punti 0,0022	Punti 0,80

Sono esclusi dal computo del servizio i periodi di aspettativa senza decorrenza dell'anzianità, fruiti dal dipendente ai sensi dei vigenti contratti collettivi e/o in virtù di disposizioni di legge.

I giorni e/o anni di servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale sono considerati, ai fini dell'attribuzione del punteggio, in proporzione alla prestazione lavorativa svolta.

### C) **MASSIMO 20 PUNTI**

- da attribuire in base ai seguenti **ulteriori criteri**, definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

Tale categoria di titoli viene valorizzata con attribuzione dei punteggi secondo le tabelle 1 e 2 di seguito riportate, con un massimo attribuibile di 10 punti per ciascuna di esse:

Tabella 1 Titoli culturali e professionali <b>MASSIMO 10 PUNTI</b>	Punteggio attribuito
Laurea magistrale o specialistica o a ciclo unico attinente al profilo ricoperto	Punti 3
Laurea vecchio ordinamento attinente al profilo ricoperto	Punti 3
Laurea triennale attinente al profilo ricoperto	Punti 2
Dottorato di ricerca attinente al profilo ricoperto	Punti 2
Master universitario di II livello attinente al profilo ricoperto	Punti 2
Diploma di specializzazione post lauream attinente al profilo ricoperto	Punti 2
Master universitario di I livello attinente al profilo ricoperto	Punti 1,5
Corso universitario di perfezionamento o di alta formazione (con riconoscimento di almeno 20 CFU) attinente al profilo ricoperto	Punti 1,5

Abilitazione e/o qualificazione all'esercizio prof.le attinente al profilo ricoperto	Punti 1,5
Diploma professionale delle professioni sanitarie e tecniche	Punti 1
Diploma di istruzione secondaria di 2° grado	Punti 1
Attestato di qualifica prof.le post diploma di istruzione secondaria di 1° grado	Punti 0,5

Precisazioni:

- non saranno valutati i titoli culturali e/o professionali previsti dalla vigente normativa utili per l'accesso dall'esterno al profilo ricoperto dai candidati, né saranno valutati i titoli di grado inferiore;
- il punteggio previsto è attribuibile per ogni singolo titolo posseduto della rispettiva categoria;
- l'elenco dei titoli valutabili, sopra specificati, è esaustivo e non esemplificativo, pertanto non saranno valutati ulteriori titoli non presenti nell'elenco di cui sopra.

<p>Tabella 2</p> <p>Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale</p> <p>Convegni e seminari – Attività/incarichi di docenza</p> <p><b>MASSIMO 10 PUNTI</b></p>		Punteggio attribuito
Convegni, seminari e corsi di formazione e/o aggiornamento professionale conclusi senza valutazione finale		Punti 0,010
Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale conclusi con valutazione finale – fino a 3 giorni o a 18 ore		Punti 0,020
Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale conclusi con valutazione finale – da 4 a 10 giorni o da 19 a 60 ore		Punti 0,030
Corsi di formazione e/o aggiornamento professionale conclusi con valutazione finale – oltre 10 giorni o 60 ore		Punti 0,050
Incarichi di docenza – fino a 12 ore		Punti 0,25
Incarichi di docenza – oltre 12 ore		Punti 0,50

Precisazioni:

- saranno valutabili esclusivamente i titoli ottenuti nel triennio antecedente l'annualità di indizione della procedura selettiva ed attinenti al profilo per cui si concorre;
- i punteggi previsti sono attribuibili per ogni evento;
- l'elenco dei titoli valutabili, sopra specificati, è esaustivo e non esemplificativo, pertanto non saranno valutati ulteriori titoli non presenti nell'elenco di cui sopra.

## Art. 6

### Avviso di selezione e presentazione della domanda

L'avviso di selezione per la progressione economica relativa alle aree e ai ruoli di cui sopra viene proposto dalla competente struttura aziendale ed adottato con atto del Direttore Generale, in conformità a quanto previsto nel presente Regolamento.



Tale avviso contiene tutte le informazioni utili in ordine alle procedure selettive da avviare, comprese le istruzioni sulle modalità di presentazione della domanda di partecipazione.

La compilazione e la trasmissione della domanda, da inoltrare nel termine di 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso nell'apposita sezione "Avvisi e Concorsi" del sito web istituzionale e sul portale intranet, sono effettuabili esclusivamente tramite la procedura on-line che sarà messa a disposizione dalla ASL. Il sistema informatico confermerà l'avvenuto invio della domanda.

I dati relativi all'esperienza professionale maturata (fatta eccezione dei periodi in cui risultano fruiti benefici di legge o di contratto che non consentono la maturazione dell'anzianità di servizio) e quelli relativi alla valutazione individuale annuale saranno oggetto di pre-compilazione da parte della ASL sulla base dei dati presenti nei propri archivi digitali. Qualora l'anzianità di servizio dovesse risultare incompleta ovvero dovesse essere assente il dato relativo alla valutazione, il dipendente interessato dovrà procedere alla relativa integrazione sotto forma di autocertificazione rilasciata ai sensi di legge.

Non saranno ritenute valide altre modalità di compilazione e presentazione della domanda.

Comporta l'automatica esclusione dalla procedura selettiva:

- il mancato possesso di anche uno solo dei requisiti di ammissione previsti dall'avviso di selezione;
- l'invio della domanda di partecipazione oltre il termine perentorio previsto dall'avviso.

## **Art. 7**

### **Definizione delle graduatorie e modalità di attribuzione dei DEP**

La competente struttura aziendale, decorso il termine di presentazione delle domande di partecipazione alla procedura selettiva di cui al precedente art. 6 del Regolamento, provvede alla elaborazione dei punteggi sulla base dei criteri di selezione di cui all'art. 5 del Regolamento e alla formulazione delle relative graduatorie suddivise per area (dalla 1<sup>a</sup> alla 4<sup>a</sup>) e per ruolo (sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico e professionale).

Una volta stilate le graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio complessivo più elevato (determinato dalla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione dei titoli di cui alle lett. A), B) e C) dell'art. 5 del Regolamento) e proseguendo secondo l'ordine decrescente di punteggio, i DEP sono attribuiti prioritariamente al:

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

Per "esperienza professionale", richiesta ai fini dell'attribuzione in via prioritaria dei DEP, deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende ed Enti del comparto Sanità, nonché presso altre pubbliche amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

L'applicazione di tale criterio di priorità nell'attribuzione dei DEP viene assicurata nei confronti del suddetto personale entro i limiti di una quota di risorse non superiore al 10%

attribuite per ciascuna procedura selettiva a seguito della fissazione delle risorse a disposizione determinate in funzione dell'addensamento del personale nelle relative aree e ruoli.

Subordinatamente al criterio di priorità di cui sopra, si procede, nell'ambito della stessa graduatoria e secondo l'ordine di merito, con l'attribuzione dei DEP al restante personale mediante l'applicazione, in caso di parità di punteggio, dei seguenti ulteriori criteri di priorità:

- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP.

In caso di parità di punteggi determinati dall'applicazione dei suddetti criteri, è previsto il seguente ulteriore e subordinato criterio di priorità nell'attribuzione dei DEP definito, nel rispetto del principio di non discriminazione, in sede di contrattazione integrativa:

- personale con la maggiore anzianità anagrafica.

I DEP sono attribuiti ai candidati utilmente collocati in graduatoria fino a concorrenza del numero corrispondente dell'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui al precedente art. 3 del Regolamento.

A tale personale, individuato sulla base dei suddetti criteri di priorità, sono attribuiti i DEP per i quali hanno concorso, con provvedimento del Direttore Generale, a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero di indizione della procedura selettiva.

La pubblicazione delle graduatorie nell'apposita sezione "Avvisi e Concorsi" del sito web istituzionale e sul portale intranet vale a tutti gli effetti quale notifica ai dipendenti interessati.

La graduatoria non potrà essere in nessun caso utilizzata tenuto conto che l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica.

I DEP cessano di essere corrisposti in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 20 del CCNL, fatto salvo quanto previsto dal comma 4 della citata norma contrattuale.

Le risorse assegnate al fondo di cui all'art. 102 del CCNL volte a finanziare i DEP, inoltre, tornano nella disponibilità del fondo stesso in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto della previsione di cui al periodo precedente.

La ASL si riserva la facoltà di effettuare controlli, anche a campione, ai sensi di legge, in merito al possesso dei titoli autocertificati ai sensi di legge nelle domande di partecipazione e, in caso di dichiarazioni non veritiere, il dipendente interessato sarà escluso dalla graduatoria ed incorrerà nelle sanzioni penali di cui all'art. 76 del DPR 445/2000 previste nel caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

## **Art. 8**

### **Accesso agli atti della procedura selettiva**

L'accesso agli atti della procedura selettiva ha luogo secondo le modalità di cui agli artt. 22 e segg. della legge 241/1990 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, solo al termine del relativo procedimento e, in ogni caso, non prima dell'approvazione della graduatoria.

## **Art. 9**

### **Entrata in vigore e norma di rinvio**

Il presente Regolamento entra in vigore con l'esecutività della deliberazione di approvazione adottata dal Direttore Generale e si applica a tutte le procedure di progressione economica indette dalla ASL nel suo periodo di vigenza.

In relazione ai criteri di selezione e di priorità previsti rispettivamente dall'art. 5 e dall'art. 7 del Regolamento che sono definibili in sede di contrattazione integrativa, la ASL si riserva di valutare la possibilità di una revisione degli stessi trattandosi di prima annualità di indizione della procedura selettiva sulla base del nuovo regime introdotto dal vigente CCNL.

L'entrata in vigore del presente Regolamento determina la disapplicazione di ogni altra difforme disciplina interna sulle procedure di progressione economica.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento, si fa rinvio alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti nel tempo in materia.