



AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA
Via Renato Paolini, 47 – 65124 Pescara (PE)

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA**

ANNO: 2025

N. 1174

Data 25/08/2025

OGGETTO: REGOLAMENTO ASL PESCARA DISCIPLINANTE LE “PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE: CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE PER L’ACQUISIZIONE DEL DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITÀ”.

IL DIRETTORE GENERALE

OGGETTO: Regolamento Asl Pescara disciplinante le “Progressioni economiche all’interno delle aree: criteri e procedure di selezione per l’acquisizione del differenziale economico di professionalità”.

“Preso atto della relazione del Direttore ad interim della UOC Dinamiche del personale, proponente, che qui si riporta integralmente, redatta all’esito della contrattazione integrativa aziendale definita con le Delegazioni Sindacali del personale di ambito Comparto”.

Premesso che:

- con precedente regolamentazione aziendale, approvata con deliberazione ASL Pescara numero 1080 del 05 settembre 2019 a seguito di contrattazione integrativa, sono state disciplinate le Progressioni Economiche Orizzontali ed i Criteri e le Procedure di Selezione per l’acquisizione della Fascia Economica Immediatamente Superiore. Tale disciplina è stata successivamente adeguata in recepimento della contrattazione integrativa aziendale del 2020 e del 2023;
- ai sensi del vigente CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, triennio 2019-2021, articolo 9 rubricato “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”, comma 5, sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale, tra l’altro:
 - *i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all’interno delle aree; *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. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro); *i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance;
- il succitato CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, triennio 2019-2021, disciplina l’istituto delle progressioni al Capo II ed in particolare all’articolo 19 rubricato “Progressione economica all’interno delle aree”;
- la sopravvenuta disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali ha subito modifiche sostanziali con l’entrata in vigore del nuovo CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021, in recepimento del comma 1-bis, dell’articolo 52, del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 come modificato nel tempo;
- per quanto sopra, con nota ASL Pescara Prot. n° 0031376/24 del 27 marzo 2024, è stata convocata la delegazione trattante nonché, contestualmente, è stata sottoposta alle OO.SS. ed ai componenti RSU l’ipotesi di revisione del vigente sistema di attribuzione delle progressioni economiche, con la finalità di decidere in merito alla individuazione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all’interno delle aree per l’attribuzione dei differenziali economici di professionalità, in recepimento della nuova disciplina contenuta nel CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021;

Richiamati:

- il decreto legislativo 25 maggio 2017, nr. 74, in vigore dal 22/06/2017, che ha apportato modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- il decreto legislativo 25 maggio 2017, nr. 75, in vigore dal 22/06/2017, che ha apportato modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in attuazione degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che:

- le progressioni economiche, a mente del decreto legislativo 150/2009, sono previste sulla base di quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, in modo necessariamente selettivo in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute ed esclusivamente nei confronti di una quota del personale, eliminando in radice la possibilità di spettanza indiscriminata nei confronti della totalità dei dipendenti;
- il rispetto delle disposizioni contenute nel Titolo II del Decreto Legislativo 150/2009, rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", originariamente previsto come condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance - in virtù del citato Decreto Legislativo 74/2017, innovativo del Decreto 150/2009 - è divenuto, oltre che condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance, anche condizione necessaria ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche;
- il principio di selettività, in funzione anche "dei risultati conseguiti", è espressamente previsto anche dall'articolo 52, comma 1-bis, del Dlgs n. 165/2001, confermato dal provvedimento di riforma approvato con Decreto Legislativo 75/2017, ove è stabilito che la dinamica di attribuzione della fascia economica superiore risponde ai principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti";
- l'art. 23 del decreto legislativo 150/2009 aggiunge che le selezioni si rivolgono "ad una quota limitata di dipendenti" a conferma della necessaria selettività da effettuarsi tra i potenziali candidati;

Atteso che:

- in ASL Pescara è stato adottato ed è regolarmente applicato il Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo 150/2009.

Rilevato che:

- a mente del comma 2, articolo 18, del Decreto Legislativo 74/2017, è stata prevista una disciplina di adeguamento regionale e locale dei propri ordinamenti entro sei mesi dall'entrata in vigore del medesimo decreto, dunque entro il 21 dicembre 2017 e che, l'Ente Regione non ha adottato una specifica disciplina per l'adeguamento ai principi recati attraverso l'introduzione della normativa recata dal decreto 74/2017;
- che l'ASL Pescara, nelle more degli eventuali adeguamenti regionali in materia, debba intervenire, nell'ambito dei principi sopra sintetizzati dettati dalla legislazione nazionale così come recepiti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, attualizzando la regolamentazione aziendale in materia, con la finalità di applicare al personale dipendente di ambito Comparto Sanità, in merito alle progressioni economiche, principi di necessaria selettività e valorizzazione del merito, sanciti dal d.lgs. n. 150/2009 e recepiti nel Regolamento Aziendale di Misura e Valutazione delle Performance adottato con delibera n. 810 del 24/07/2012, dettagliando ulteriormente criteri selettivi e sistema di connessione con le valutazioni rinvenienti dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

Dato atto:

- che, a seguito di apposito incontro negoziale tra la delegazione trattante di parte pubblica Asl Pescara e la delegazione di parte sindacale, è stato approvato in via definitiva, in data 02 dicembre 2024, il Contratto Integrativo Aziendale in merito alla individuazione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree ed attribuzione dei differenziali economici di professionalità ai sensi del vigente CCNL Comparto Sanità;
- che i ridetti criteri risultano fedelmente rappresentati nell'allegata proposta di regolamento interno disciplinante le "Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri e procedure di selezione per l'acquisizione del differenziale economico di professionalità", i cui meccanismi si pongono come strumento di recepimento ed attuazione delle disposizioni di legge e della disciplina derivante dagli accordi nazionali applicabili nelle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale;
- che il contenuto integrale del regolamento in oggetto è stato portato a conoscenza delle parti sindacali, come risulta dalla documentazione agli atti dell'ufficio e dal verbale di approvazione del CIA siglato in via definitiva in data 02 dicembre 2024;
- nello specifico, il meccanismo di selezione proposto nell'allegato regolamento, ai fini dell'attribuzione della fascia economica superiore:
 - ⇒ si correla al sistema di misurazione e valutazione della performance in uso in ASL Pescara, ed in particolare al sistema di valorizzazione del personale ai fini dell'attribuzione della retribuzione premiante, legato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi agiti, nel contempo teso a valorizzare l'assunzione di responsabilità e la crescita professionale di ciascuno, coerentemente con il disposto di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del vigente testo del Decreto Legislativo 165/2001, ove è previsto che la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica;
 - ⇒ si avvale di apposite schede di valutazione dello sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali attraverso la declinazione di precisi

criteri stabiliti in contrattazione integrativa, nonché delle schede individuali di valorizzazione del personale elaborate annualmente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance;

- ⇒ tiene conto dei risultati raggiunti dall'unità operativa di assegnazione del dipendente, come validati dall'Organismo Indipendente di valutazione della performance, ai fini del riparto delle risorse presso ciascuna struttura, e determina graduatorie distinte per ciascuna unità operativa. In tal modo, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera B, del vigente CCNL Comparto Sanità, la quota delle risorse disponibili ai fini in parola, tiene conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, adeguatamente rappresentate nelle equipe assegnate a ciascuna struttura aziendale;
- ⇒ introduce il principio di permanenza di almeno 36 mesi nella specifica posizione economica per accedere alle procedure di progressione ed il criterio selettivo declinabile anche in funzione dell'esperienza professionale, come espressamente previsto dall'art. 19 del vigente CCNL Comparto Sanità;
- ⇒ introduce ulteriori criteri per la progressione economica orizzontale ai sensi e per gli effetti del CCNL Comparto Sanità 2022, articolo 19, comma 4, lettera d), terzo alinea, al fine di tener conto, nella selezione, del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, della partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- ⇒ definisce il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun candidato, ai fini del conseguimento dell'idoneità per il posizionamento all'interno della graduatoria di afferenza, pari a 41/100;
- ⇒ stabilisce la percentuale massima del tre per cento delle risorse periodiche disponibili per le progressioni economiche da destinare alla Quota di Riserva;
- ⇒ stabilisce i criteri di precedenza nell'ipotesi di parità di punteggio tra candidati nell'ordine delle singole graduatorie;

Preso atto:

- della convergenza dei contenuti di cui al regolamento in oggetto alla contrattazione integrativa aziendale (CIA) del 02 dicembre 2024, nonché del previo recepimento da parte della delegazione trattante di parte pubblica, delle proposte modificative all'ipotesi di CIA in merito alla attingibilità dei periodi di aspettativa sindacale ai fini del computo del servizio, nonché dell'applicazione del criterio della sede prioritaria (cd. assegnazione storica) nell'ipotesi di assegnazione promiscua del dipendente presso diverse Unità Operative in percentuale paritaria, ai fini della partecipazione alla selezione per la progressione economica;
- del parere positivo espresso in data 4 novembre 2024 dal Collegio Sindacale dell'Asl Pescara in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, ex articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, sull'ipotesi di contrattazione integrativa Aziendale in merito alla individuazione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree ed attribuzione dei differenziali economici di professionalità;

- della successiva approvazione in via definitiva, in data 02 dicembre 2024, in sede di delegazione trattante, del Contratto Integrativo Aziendale in merito alla individuazione dei criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree ed attribuzione dei differenziali economici di professionalità;
- del deposito telematico presso il sito Aran Agenzia del Contratto Integrativo Aziendale dianzi menzionato, avvenuto positivamente in data 04 dicembre 2024, accessibile tramite URL <https://www.contrattintegrativipa.it/ci/5239094>

Ritenuto:

- per quanto sopra rappresentato, dover proporre l'allegato regolamento disciplinante le "Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri e procedure di selezione per l'acquisizione del differenziale economico di professionalità", ai fini della sua adozione;
- doversi procedere conseguentemente alla disapplicazione, con decorrenza dal 01/01/2023, della precedente regolamentazione aziendale approvata con deliberazione ASL Pescara numero 1080 del 05 settembre 2019, disciplinante le Progressioni Economiche Orizzontali: Criteri e le Procedure di Selezione per l'acquisizione della Fascia Economica Immediatamente Superiore, come successivamente adeguata in recepimento della contrattazione integrativa aziendale in materia del 2020 e del 2023;

Per quanto sopra si rimette l'argomento al Direttore Generale per le determinazioni conseguenziali.

Acquisto il parere tecnico favorevole in merito del Direttore ad interim della UOC Dinamiche del personale, proponente, ai sensi della Legge 07/08/1990, n. 241, e s.m.i. che ne attesta la regolarità e la completezza.

Dato atto dell'attestazione resa dai competenti Responsabili in ordine alla regolarità amministrativo-contabile e tecnica del presente provvedimento:

- *Direttore ad interim della UOC Dinamiche del personale, proponente*

Acquisiti il parere del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo.

DELIBERA

per le motivazioni esposte in narrativa che qui si intendono trascritte ed approvate;

- a.** Di approvare l'allegato Regolamento per le "Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri e procedure di selezione per l'acquisizione del differenziale economico di professionalità" che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;
- b.** Di disapplicare, per l'effetto, con decorrenza dal 01/01/2023, la precedente regolamentazione aziendale approvata con deliberazione ASL Pescara numero 1080 del 05 settembre 2019, disciplinante le Progressioni Economiche Orizzontali: Criteri e le Procedure di Selezione per l'acquisizione della Fascia Economica Immediatamente Superiore, come successivamente adeguata in recepimento della contrattazione integrativa aziendale in materia del 2020 e del 2023;
- c.** Di dare atto che l'adozione del presente provvedimento non determina nuovi o maggiori oneri a carico dell'Asl Pescara;
- d.** Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito aziendale, Albo Pretorio on-line, ai sensi dell'articolo 32 Legge 69/2009 nonché sul sito aziendale in modalità permanente ai sensi del decreto legislativo 33/2013;
- e.** Di dare atto che il presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 6 del regolamento interno approvato con deliberazione 28/06/2012, numero 705, si rende immediatamente esecutivo.



AZIENDA SANITARIA LOCALE PESCARA

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE: CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE PER L'ACQUISIZIONE DEL DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITÀ

ART. 1 – Premessa

1. Con precedente regolamentazione aziendale approvata con deliberazione ASL Pescara numero 1080 del 05 settembre 2019, sono state disciplinate le Progressioni Economiche Orizzontali: Criteri e le Procedure di Selezione per l'acquisizione della Fascia Economica Immediatamente Superiore. Tale disciplina è stata successivamente adeguata in recepimento della contrattazione integrativa aziendale del 2020 e del 2023.
2. La disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali ha subito modifiche sostanziali con l'entrata in vigore del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021, sottoscritto in data 02 novembre 2022, in recepimento del comma 1-bis, dell'articolo 52, del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 come modificato nel tempo.
3. Si riporta di seguito lo stralcio del comma 1-bis, dell'articolo 52, del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 relativo all'attribuzione delle fasce di merito. *“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. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.*
4. Il vigente CCNL triennio 2019-2021 disciplina l'istituto delle progressioni al Capo II ed in particolare all'articolo 19 del Capo II rubricato “Progressione economica all'interno delle aree”.
5. Tenuto conto dell'evoluzione normativa dianzi evidenziata, con il presente regolamento si procede all'adeguamento della vigente regolamentazione delle progressioni economiche approvata con precedente deliberazione ASL Pescara numero 1080 del 05 settembre 2019. A tal fine, con il presente regolamento:
 - il riferimento alle progressioni economiche, ovvero alle progressioni economiche orizzontali, deve intendersi aggiornato alle progressioni economiche all'interno delle aree;
 - l'acquisizione della fascia economica immediatamente superiore a quella in possesso deve intendersi riferita all'acquisizione del differenziale economico di professionalità (indicato per brevità anche con l'acronimo: DEP).
6. Fermo restando la disciplina contrattuale che qui si intende integralmente riportata, il presente Regolamento disciplina le procedure selettive interne - in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti dai dipendenti interessati e dalle unità operative di appartenenza - per l'acquisizione del differenziale economico immediatamente superiore a quello in possesso, nell'ambito dell'area di appartenenza, entro il limite massimo del numero di fasce economiche previsto, tempo per tempo, dalla contrattazione collettiva nazionale e della quota-fondo a tal uopo destinata.

7. Rispetto alla precedente normativa sulle progressioni economiche orizzontali, che prevedeva un valore diversificato per ciascuna categoria e fascia, i nuovi differenziali ex CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021, sono uniformati per area, semplificando l'applicazione e il controllo dell'inquadramento del dipendente.
8. Ogni riferimento contenuto nel presente documento alle "unità operative" deve intendersi correlato ai Centri di Responsabilità previsti con Atto Aziendale con avvenuta preposizione del Dirigente Responsabile, quali Unità Operativa Complessa, Unità Operativa Semplice Dipartimentale, Unità Operativa articolazione interna di Unità Operativa Complessa (UOC – UOSD - UOS).
9. Ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 23, Decreto Legislativo 150/2009, recante la disciplina di principio delle progressioni economiche, le pubbliche amministrazioni debbano procedere:
 - sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro;
 - nei limiti delle risorse disponibili ed a tal proposito destinate;
 - definendo parametri di valutazione per l'accesso alla fascia economica superiore con riferimento allo sviluppo delle competenze professionali e qualità culturali, nonché ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance, quale è il sistema previsto dal Decreto Legislativo 150/2009 e s.m.i. come definito ed applicato presso l'Azienda USL Pescara.
10. In virtù del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso in azienda, in ASL Pescara è stato definito un percorso di valorizzazione del personale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione premiante, legato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi agiti, nel contempo teso a valorizzare l'assunzione di responsabilità e la crescita professionale di ciascuno.
11. Il presente regolamento reca, pertanto, l'individuazione dei criteri e dei meccanismi selettivi per l'attribuzione delle fasce economiche orizzontali, ponendo in stretta connessione l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, che si avvale di apposite schede di valutazione dello sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali attraverso la declinazione di precisi criteri come più avanti dettagliati, con le schede individuali di valorizzazione del personale elaborate annualmente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché con i risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza e validati dall'organismo indipendente di valutazione della performance.
12. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera B, del vigente CCNL Comparto Sanità, la quota delle risorse destinata annualmente ai differenziali economici di professionalità in sede di contrattazione integrativa aziendale, deve tener conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Tale effetto viene perseguito attraverso la stesura di graduatorie distinte per ciascuna Unità Operativa, così come stabilito dalle parti della contrattazione in sede di approvazione della piattaforma contrattuale per l'approvazione del presente regolamento.

13. Si stabilisce pertanto, in questa sede regolamentare, in coerenza con la normativa vigente in materia di progressione economica orizzontale onde conseguire un più alto livello di premialità, in termini di numerosità delle fasce attribuibili, nelle unità operative maggiormente virtuose, il rispetto della seguente procedura.

-Elaborazione di graduatorie distinte per ciascuna unità operativa:

- Graduatoria Unità Operativa "XXX": vi confluiscono i profili professionali di tutte le aree afferenti al Comparto Sanità ad esclusione dell'Area di Elevata Qualificazione.

-Il riparto del fondo complessivo, destinato alle progressioni economiche, viene effettuato, per singola unità operativa, in base al valore pro-capite pesato per la percentuale di performance organizzativa conseguita e alla numerosità dei dipendenti aventi diritto. Tale riparto, di volta in volta calcolato attraverso l'applicazione del predetto meccanismo, consente di determinare dinamicamente la più equa percentuale di risorse da destinare all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità tenendo conto delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli (art. 19, comma 4, lett. b; art. 19, comma 4, lett. d).

14. Possono partecipare alle selezioni interne, ai fini della progressione economica orizzontale, i lavoratori che negli ultimi tre anni precedenti la data di decorrenza della fascia economica a concorso non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

15. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri del presente regolamento, tenuto conto delle risorse disponibili nel fondo.

16. Le procedure selettive interne, indette ai fini delle progressioni economiche orizzontali, sono nulle ad ogni effetto di legge e di contratto ove non siano stati portati a conclusione i cicli periodici previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato in ASL Pescara ai sensi delle leggi vigenti in materia.

ART. 2 – Procedura Selettiva

1. La selezione interna per la progressione economica orizzontale si attiva con la stipulazione dei contratti collettivi integrativi aziendali e pedissequa pubblicazione degli stessi sul sito aziendale ai sensi del decreto legislativo 33/2013, sia con riferimento ai criteri per la definizione delle procedure per l'acquisizione della fascia economica immediatamente superiore ex articolo 9, comma 5, lettera c) del CCNL 02.11.2022, sia con riferimento alla destinazione annuale delle risorse variabili esistenti nel fondo costituito ai sensi dell'articolo 102 del CCNL 02.11.2022.

2. Alla selezione interna possono partecipare tutti i dipendenti di ambito comparto in servizio, alla data dell'01/01/anno n (n = anno di selezione per l'attribuzione della fascia economica superiore), presso l'ASL Pescara con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed in possesso dei requisiti di accesso alla selezione previsti dal presente regolamento aziendale.
3. Costituiscono ulteriori requisiti di ammissione alla selezione:
 - il possesso del requisito minimo di un periodo di permanenza di almeno trentasei mesi nella posizione economica in godimento alla data di decorrenza della fascia economica da attribuire indicata nel medesimo avviso di selezione considerando utili i rapporti di servizio intercorsi, senza soluzione di continuità, sia con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che a tempo determinato, presso l'ASL Pescara;
 - non essere stato destinatario di sanzione disciplinare più grave della multa nel biennio precedente quello di erogazione delle fasce a concorso; in tal caso per l'individuazione della decorrenza del biennio si fa riferimento alla data del provvedimento di irrogazione della sanzione. Nel caso di procedure disciplinari in corso alla data di partecipazione alla procedura selettiva di cui al presente regolamento e di conseguente spettanza del differenziale economico all'esito della procedura, la liquidazione viene sospesa fino a conclusione della procedura disciplinare. Nel caso la procedura dovesse concludersi con la sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e l'importo corrispondente al differenziale non pagato costituisce risparmio di spesa per l'ASL Pescara;
 - essere in godimento di un numero di differenziali economici inferiore al numero massimo di differenziali attribuibili dalla contrattazione collettiva nazionale per l'area di appartenenza;
 - per il personale del ruolo sanitario, non trovarsi nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 67 CCNL 2022 per quanto attiene al conseguimento dei crediti formativi. Nello specifico il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
4. La verifica della sussistenza dei requisiti è effettuata dalla UOC Dinamiche del Personale dell'ASL Pescara. In merito ai requisiti autocertificati si procederà alla verifica ai sensi del DPR 445/2000.
5. La procedura selettiva per l'attribuzione del differenziale economico di professionalità esita graduatorie dei partecipanti per ciascuna unità operativa definite in ordine decrescente a partire dal punteggio più elevato. Il punteggio individuale è determinato nel rispetto dei seguenti criteri, così come previsto dal vigente CCNL Comparto Sanità 2022, articolo 19, comma 4, lettera d):
 - una quota non inferiore al 40% del punteggio totale è determinata in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine

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

- una quota non superiore al 40% del punteggio totale è determinata in base all'esperienza professionale maturata. 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 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
- una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale è determinata in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

6. La somma totale disponibile da destinare, tempo per tempo, alle progressioni economiche orizzontali, detratta la somma di cui all'art. 19, comma 4, lettera e) del vigente CCNL Comparto Sanità 2019-2021 destinata alla Quota di Riserva di cui al successivo articolo 9, costituisce budget di riferimento da destinare alla copertura del costo dei differenziali attribuibili all'interno di ciascuna unità operativa, da assegnarsi in proporzione alla performance organizzativa ivi raggiunta nell'anno precedente quello di riferimento ed al numero di risorse umane ivi assegnate nel corso della medesima annualità.
7. A livelli percentuali maggiori di raggiungimento dei risultati presso ciascuna unità operativa corrisponde un maggiore budget attribuibile e, dunque, la possibilità di premiare un maggior numero di dipendenti presso la singola unità operativa rispetto ad altre unità operative con livelli di performance inferiori.
8. Eventuali resti di somme non sufficienti a coprire ulteriori attribuzioni di differenziali economici, all'interno di ciascuna unità operativa, costituiscono, per sommatoria, risparmi da destinare alla costituzione del fondo per l'annualità successiva, nel rispetto dei meccanismi previsti nel CCNL tempo per tempo applicabile.

ART. 3 – Performance individuale

(CCNL Comparto Sanità 2022, articolo 19, comma 4, lettera d), primo alinea)

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del vigente testo del Decreto Legislativo 165/2001, la valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica. Ai sensi del vigente CCNL Comparto Sanità, art. 19, comma 4, lettera d), primo alinea, una quota non inferiore al 40% del punteggio totale del candidato alla procedura per l'acquisizione del differenziale economico di professionalità, deve essere rilevato 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.

2. Si stabilisce in questa sede regolamentare che, il riferimento alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o disponibili dal dipendente sia quello relativo alle valorizzazioni annuali definite aziendalmente agli effetti applicativi del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Decreto Legislativo 150/2009, con specifico riferimento alle ultime tre annualità precedenti la data dell'attribuzione delle fasce economiche a concorso.
3. Dette valorizzazioni in ASL Pescara determinano, di norma, risultati graduati su una scala di valori che si pongono tra un minimo di 0,5 ed un massimo di 1,5.
4. Il punteggio conseguibile in rapporto alla media dei punteggi conseguiti nelle schede di valorizzazione delle prestazioni individuali dell'ultimo triennio (ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera d), primo alinea del vigente CCNL Comparto Sanità), è pari al massimo a 50 punti, attribuiti come segue:

➤ Per tutte le Aree e Ruoli:

- a) incremento pari a 50 punti se la media dei punteggi di valorizzazione dei tre anni considerati è superiore a 1,3 e fino al valore 1,5;
 - b) incremento pari a 40 punti se la media dei punteggi di valorizzazione dei tre anni considerati è superiore a 1,1 e fino al valore 1,3;
 - c) incremento pari a 30 punti se la media dei punteggi di valorizzazione dei tre anni considerati è superiore a 0,9 e fino al valore 1,1;
 - d) incremento pari a 20 punti se la media dei punteggi di valorizzazione dei tre anni considerati è superiore a 0,7 e fino al valore 0,9;
 - e) incremento pari a 10 punti se la media dei punteggi di valorizzazione dei tre anni considerati è superiore a 0,5 e fino al valore 0,7;
 - f) nessun incremento per soglie pari allo 0,50.
5. Nel caso di inesistenza di una o più delle tre schede di valorizzazione individuale di cui al presente articolo, anche qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità di interesse, si procede attingendo le tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;

ART. 4 – Esperienza professionale

(CCNL Comparto Sanità 2022, articolo 19, comma 4, lettera d), secondo alinea)

1. Per “esperienza” si intende l'anzianità di servizio maturata dal candidato, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 CCNL vigente Comparto Sanità (campo di applicazione), nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo.

2. Ai fini del computo dell'anzianità di servizio ciascun candidato, in sede di avvio della selezione per la progressione economica, viene invitato a compilare un modulo con l'indicazione dei periodi di servizio nel medesimo profilo professionale di inquadramento alla data di attribuzione della fascia economica a concorso. Alla mancata restituzione del modulo compilato nel termine indicato consegue la decadenza dal diritto al riconoscimento dell'esperienza professionale ai sensi del presente regolamento e ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera d), secondo alinea del vigente CCNL Comparto Sanità). La compilazione del modulo può essere disposta anche attraverso procedura informatica.
3. Il modulo deve essere compilato anche con riferimento all'acquisizione degli ECM, per i dipendenti con obbligo formativo nel triennio, nonché alla insussistenza di procedure disciplinari in corso o di sanzioni disciplinari superiori alla multa.
4. L'anzianità di servizio viene valorizzata al massimo in 20 punti nel rispetto della seguente modalità di calcolo.

➤ Per tutte le Aree e Ruoli:

1*incremento pari a 20 punti per anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo professionale o nel corrispondente profilo professionale, maggiore di anni venti;

2*incremento pari a 16 punti per anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo professionale o nel corrispondente profilo professionale, maggiore di anni sedici e fino ad anni venti;

3*incremento pari a 12 punti per anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo professionale o nel corrispondente profilo professionale, maggiore di anni dodici e fino ad anni sedici;

4*incremento pari a 8 punti per anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo professionale o nel corrispondente profilo professionale, maggiore di anni otto e fino ad anni dodici;

5*incremento pari a 4 punti per anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo professionale o nel corrispondente profilo professionale, maggiore di anni tre e fino ad anni otto.

5. L'esperienza professionale viene scomputata di anni tre in quanto fatta valere come requisito di ammissione alla procedura di progressione.
6. I periodi di servizio a tempo parziale sono ridotti proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro.
7. I periodi di aspettativa dal lavoro senza retribuzione non sono validi ai fini del computo del periodo di servizio; i periodi di aspettativa sindacale sono validi ai fini del computo del periodo di servizio.

8. Sono valutabili le esperienze professionali maturate alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la progressione a concorso.
9. L'esperienza professionale maturata con il distacco all'estero, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 165/2001 e pedissequo regolamento recato con DPCM 30/10/2014, numero 184, è titolo preferenziale valutabile, a parità di altre condizioni, per l'accesso, tra l'altro, a posizioni economiche superiori o a progressioni orizzontali all'interno dell'amministrazione di appartenenza, in relazione al periodo di effettivo servizio svolto all'estero, comunque non inferiore a un anno continuativo, senza demerito. Si stabilisce, a tal proposito che, a parità di voto di merito nella graduatoria finale di afferenza, il candidato in possesso della predetta esperienza ha diritto ad una anteposizione nella graduatoria di afferenza.

ART. 5 – Ulteriori criteri per la progressione economica orizzontale per le Aree di Inquadramento degli Operatori, del Personale di Supporto e degli Assistenti
(CCNL Comparto Sanità 2022, articolo 19, comma 4, lettera d), terzo alinea)

1. Vengono presi in considerazione i risultati ottenuti, nonché le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, l'impegno e la qualità della prestazione individuale, tenendo conto anche:
 - del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza.

Di seguito sono rappresentati dettagliatamente i singoli criteri:

1. IMPEGNO LAVORATIVO (puntualità, competenza ed accuratezza nell'esecuzione delle prestazioni)
2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE (appropriatezza ed autonomia nella soluzione di imprevisti, integrazione multidisciplinare)
3. ORIENTAMENTO VERSO L'UTENTE (capacità di interfacciamento e grado di attenzione)
4. CAPACITA' PROFESSIONALI
 - COMPORTAMENTO A FRONTE DI ERRORI PROPRI (riconoscimento e gestione degli errori)
 - AREA DELLE PROCEDURE/PROTOCOLLI (conoscenza, applicazione, realizzazione concreta e diffusione)
 - COLLABORAZIONE INTERDISCIPLINARE (coordinamento e collaborazione con colleghi e personale apicale, personale esterno, relazioni con altre strutture interne o esterne)
 - INTRODUZIONE DI NOVITA' METODOLOGICHE E TECNICHE (capacità propositive, di implementazione, di promozione e di applicazione)
 - AGGIORNAMENTO (grado di impegno nell'aggiornamento e nella formazione)

5. COMPORTAMENTO DI FRONTE AGLI IMPREVISTI (disponibilità alla soluzione, collaborazione e coordinamento)
6. ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI (attenzione, motivazione, coinvolgimento e partecipazione attiva)

Per ogni criterio sopra elencato potrà essere espresso un giudizio all'interno della seguente scala di valori:

- | | |
|-------------------|---------------|
| a) grado minimo | - PUNTEGGIO 1 |
| b) grado scarso | - PUNTEGGIO 2 |
| c) grado medio | - PUNTEGGIO 3 |
| d) grado discreto | - PUNTEGGIO 4 |
| e) grado ampio | - PUNTEGGIO 5 |

ART. 6 Ulteriori criteri per la progressione economica orizzontale per l'Area di Inquadramento dei Professionisti della Salute e dei Funzionari
(CCNL Comparto Sanità 2022, articolo 19, comma 4, lettera d), terzo alinea)

1. Vengono presi in considerazione i risultati ottenuti, nonché le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, l'impegno e la qualità della prestazione individuale, tenendo conto:
 - dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero di definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna;
 - del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza.

Di seguito sono rappresentati dettagliatamente i singoli criteri:

1. ORIENTAMENTO VERSO L'UTENTE (capacità di interfacciamento e grado di attenzione)
2. CAPACITA' PROFESSIONALI
 - COMPORTAMENTO A FRONTE DI ERRORI PROPRI (riconoscimento e gestione degli errori)
 - AREA DELLE PROCEDURE/PROTOCOLLI (conoscenza, applicazione, realizzazione concreta e diffusione)
 - COLLABORAZIONE INTERDISCIPLINARE (coordinamento e collaborazione con colleghi e personale apicale, personale esterno, relazioni con altre strutture interne o esterne)
 - INTRODUZIONE DI NOVITA' METODOLOGICHE E TECNICHE (capacità propositive, di implementazione, di promozione e di applicazione)
 - AGGIORNAMENTO (grado di impegno nell'aggiornamento e nella formazione)

3. COMPORTAMENTO DI FRONTE AGLI IMPREVISTI (disponibilità alla soluzione, collaborazione e coordinamento)
4. ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI (attenzione, motivazione, coinvolgimento e partecipazione attiva)
5. GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AZIENDALI (apprendimento, programmazione delle iniziative formative, coinvolgimento diretto nella didattica e verifica degli obiettivi formativi raggiunti, coordinamento, condivisione degli obiettivi, verifica conseguimento obiettivi)
6. CAPACITA' DI GESTIONE DEI CONFLITTI DI COMPETENZA E/O D PERSONE (coinvolgimento propositivo alla soluzione, mediazione, condivisione e diffusione di regole e valori comportamentali)

Per ogni criterio sopra elencato potrà essere espresso un giudizio all'interno della seguente scala di valori:

- | | |
|-------------------|---------------|
| a) grado minimo | - PUNTEGGIO 1 |
| b) grado scarso | - PUNTEGGIO 2 |
| c) grado medio | - PUNTEGGIO 3 |
| d) grado discreto | - PUNTEGGIO 4 |
| e) grado ampio | - PUNTEGGIO 5 |

ART. 7 – Giudizi

1. Per ogni item oggetto di valutazione contenuto nelle schede di cui dianzi, la scelta tra le 5 opzioni (a, b, c, d, e) determina un punteggio standard come da tabella di seguito rappresentata. Il punteggio massimo conseguibile nella scheda è pari a trenta punti.

Opzioni di valutazione:

a) grado minimo; b) grado scarso; c) grado medio; d) grado discreto; e) grado ampio.

Scala di giudizi:

1; 2; 3; 4; 5.

Ad ogni valutazione di tipo "a) grado minimo" corrisponde il valore di giudizio "1".

Ad ogni valutazione di tipo "b) grado scarso" corrisponde il valore di giudizio "2".

Ad ogni valutazione di tipo "c) grado medio" corrisponde il valore di giudizio "3".

Ad ogni valutazione di tipo "d) grado discreto" corrisponde il valore di giudizio "4".

Ad ogni valutazione di tipo "e) grado ampio" corrisponde il valore di giudizio "5".

2. I giudizi valutativi conseguibili sulla base dei criteri dianzi declinati sono riferiti all'annualità che precede quello di decorrenza della fascia retributiva posta a concorso. La compilazione delle schede è richiesta

d'ufficio, in relazione al personale con diritto di partecipazione all'avviso per l'acquisizione dei DEP, al dirigente di afferenza di ciascun dipendente alla data di decorrenza della progressione a concorso.

3. La valutazione è effettuata dal Dirigente responsabile di unità operativa di appartenenza del dipendente interessato, sentito il Coordinatore ove presente, sul quale grava la responsabilità per l'eventuale mancata o tardiva restituzione delle schede di valutazione di cui al comma successivo, all'ufficio competente, tale da determinare l'esclusione del dipendente dalla selezione interna per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali.
4. Ciascuna scheda, previamente compilata e sottoscritta, viene posta all'attenzione del dipendente interessato che rende per iscritto attestazione di presa visione della stessa e, ove necessario, ivi annota osservazioni meritevoli di attenzione ai fini della procedura selettiva. La scheda originale, compilata e corredata delle sottoscrizioni, deve essere restituita, entro i termini stabiliti, presso l'ufficio aziendale competente. La scheda può essere compilata anche attraverso procedure informatizzate come disposto dall'ASL Pescara, di volta in volta, in sede di avviso.
5. Nel caso in cui il dipendente annoti a margine della scheda eventuali osservazioni, il dirigente responsabile della compilazione ha cura di analizzarne i contenuti ed eventualmente revisionare la compilazione della scheda oggetto di osservazione, ripetendone integralmente l'iter procedurale, ovvero di confermare per iscritto, anche a margine della scheda medesima, le valutazioni già espresse, completando con una breve motivazione.
6. In riferimento alle schede di valutazione con punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo conseguibile pari a 30, qualora la procedura di cui al comma precedente non sia dirimente rispetto a quanto osservato dal valutato, si rende applicabile il meccanismo contraddittorio previsto in ASL Pescara in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione.
7. Attraverso la valutazione a mezzo delle dette schede si determina il punteggio conseguito da ogni candidato ai fini dell'accertamento del suo avvenuto accrescimento professionale.

ART. 8 – Attribuzione del punteggio individuale

1. Il sistema di valutazione opera attraverso schede elaborate ai sensi del presente regolamento. Tale sistema consente di attribuire un punteggio complessiva per ciascun dipendente basata su un sistema di punti che determina, per ciascuna unità operativa, graduatorie utili ai fini della progressione economica orizzontale.
2. Il punteggio massimo individuale conseguibile è pari a 100 di cui:

- 50 derivanti dalla media triennale della valorizzazione annuale ai fini della performance individuale.
- 20 derivanti dall'esperienza professionale;
- 30 derivanti dalla valutazione degli ulteriori criteri.

ART. 9 – Graduatorie e determinazione dei differenziali economici di professionalità attribuibili

1. Le graduatorie vengono elaborate distintamente per ciascuna unità operativa. Nel caso di trasferimento di un dipendente nel corso dell'anno n-1 il medesimo partecipa alle selezioni ed entra a far parte della graduatoria, ove ammesso a partecipare, presso l'unità operativa ove prestava servizio alla data di attribuzione della fascia economica a concorso. Nel caso di assegnazione promiscua su più unità operative il dipendente partecipa alle selezioni presso l'unità operativa di assegnazione prevalente; in caso di assegnazione presso varie UU.OO. in percentuale paritaria, il dipendente partecipa alla selezione presso l'U.O. prioritaria (assegnazione storica).
2. Il differenziale economico di professionalità è attribuito ai dipendenti idonei, collocati nelle rispettive graduatorie, che hanno conseguito il punteggio più alto, in ordine decrescente, entro i limiti economici individuati dall'entità del fondo disponibile ed a tal uopo destinato per l'anno cui la selezione si riferisce.
3. La determinazione del numero di differenziali economici di professionalità attribuibili per ciascuna graduatoria viene effettuata applicando all'interno di ciascuna unità operativa, al numero totale dei candidati, la percentuale fissa risultante dal rapporto tra "entità del fondo complessivamente disponibile" e "costo di una fascia aggiuntiva applicata alla generalità del personale avente diritto ad essere scrutinato", con arrotondamento per difetto ove necessario.
4. Le graduatorie devono essere elaborate ed approvate coerentemente con la conclusione del ciclo di gestione della performance con riferimento all'anno di decorrenza delle progressioni economiche orizzontali a concorso.
5. Le graduatorie elaborate producono effetto per la sola attribuzione della fascia economica a concorso.
6. Nel caso di parità di punteggio tra candidati viene data precedenza, nell'ordine delle singole graduatorie:
 - a) al dipendente con esperienza maturata all'estero ai sensi dell'articolo 32, comma 4, del decreto legislativo 165/2001;
 - b) al dipendente che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche presso l'ASL Pescara, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera f, lemma f1, del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021;

- c) al dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità presso l'ASL Pescara, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera f, lemma f2, del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021;
- d) al dipendente con la maggiore permanenza nella medesima fascia economica presso l'ASL Pescara, ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera g, del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021;
- e) in caso di ulteriore parità, la preferenza in graduatoria è determinata dal numero dei figli a carico, in subordine è preferito il candidato più giovane di età. (comma modificato in sede di contrattazione integrativa aziendale 2020 ed ivi confermato ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera g, del CCNL Comparto Sanità triennio 2019-2021).

ART. 10 – Graduatoria unica aziendale Quota di riserva

1. Ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera e) del vigente CCNL Comparto Sanità 2019-2021, è stabilito che una percentuale pari, al massimo, al tre per cento delle risorse destinate alla progressione economica all'interno delle aree attraverso la contrattazione integrativa, costituisce la QUOTA DI RISERVA da destinare prioritariamente ad attribuire il beneficio del Differenziale Economico di Professionalità, nell'ordine:

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.

A tal proposito, stilate le graduatorie degli idonei di unità operativa, viene elaborata una graduatoria unica aziendale dove vengono collocati tutti gli idonei che abbiano maturato i requisiti di cui ai precedenti punti a- e b- del presente comma, attinti dalle graduatorie di ciascuna unità operativa, nell'ordine decrescente di punteggio acquisito nella graduatoria di origine. Il tre per cento delle risorse complessive aziendali destinate ai DEP a concorso viene dunque utilizzato per l'attribuzione del beneficio economico fino a concorrenza della somma ai dipendenti collocati in posizione peggiore nella ridetta graduatoria aziendale. In caso di parità di punteggio nell'ordine della graduatoria della quota di riserva la priorità è assegnata nell'ordine, al criterio a- e quindi al criterio b-, nel rispetto della maggiore esperienza professionale, rispettivamente, oltre i dieci oppure oltre i venti anni.

2. Il personale che beneficia, dalla graduatoria unica aziendale, dell'attribuzione del differenziale economico, decade automaticamente dalla graduatoria di unità operativa.

ART. 11 – Idoneità

1. Il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun concorrente, ai fini del conseguimento dell'idoneità per il posizionamento all'interno della graduatoria di afferenza, è pari a 41/100.
2. Il solo posizionamento in graduatoria non attribuisce il diritto all'acquisizione della fascia superiore la cui attribuzione avviene entro i limiti illustrati nel precedente articolo.

ART. 12 – Avviso

1. La UOC Dinamiche del personale provvede alla pubblicazione dell'avviso per l'acquisizione del Differenziale Economico di Professionalità attraverso pubblicazione del bando e del facsimile di domanda per la presentazione dell'istanza di partecipazione, sul sito aziendale www.asl.pe.it, sezione Concorsi. La pubblicazione resta attiva per giorni trenta. Entro tale data devono essere acquisite le istanze di partecipazione da parte dei candidati interessati ed in possesso dei requisiti. In caso di mancata presentazione dell'istanza, completa dei moduli e dell'autocertificazione dei titoli, il dipendente in possesso dei requisiti viene comunque ammesso d'ufficio alla selezione, tuttavia non potranno essere attribuiti i punteggi relativi alle esperienze professionali maturate presso altre amministrazioni diverse dall'ASL Pescara.

ART. 13 – Norma finale

1. Le previsioni contenute nel presente regolamento aziendale consentono una progressione economica orizzontale di carattere selettivo e meritocratico fondata su una valutazione delle prestazioni e dei risultati concretamente conseguiti dal dipendente nello svolgimento dei compiti propri della categoria di inquadramento, in stretta correlazione con la performance organizzativa.
Pertanto le valutazioni, da effettuarsi sulla base delle schede definite attraverso il presente regolamento ed affidate al dirigente responsabile di unità operativa, devono tener conto dell'effettivo servizio prestato da ciascun concorrente nel corso dell'anno di riferimento, nell'ambito delle mansioni proprie della categoria di inquadramento del dipendente e nello svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'amministrazione. Ne consegue l'impossibilità di valutazione del personale assente a qualsiasi titolo nel corso dell'intero anno di interesse, ai fini dell'attribuzione del punteggio per la collocazione nella graduatoria della progressione economica.

2. Non si procede ad attribuzione della progressione economica orizzontale se non previa conclusione del ciclo della performance con la validazione positiva della Relazione sulla performance da parte dell'organismo indipendente di valutazione, quale attestazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'annualità che precede quello di decorrenza della progressione economica a concorso.
3. Il presente regolamento deve intendersi automaticamente modificato nel caso di successive disposizioni di legge o di contratto in contrasto con la disciplina ivi introdotta.
4. Il presente regolamento si rende applicabile a partire dalle progressioni economiche orizzontali attribuibili, ove siano destinati fondi a tal proposito, con decorrenza anno 2023 e/o anni successivi, salvo espresse modifiche allo stesso.

Il Dirigente Amministrativo, con la presente sottoscrizione, attesta la regolarità tecnica e amministrativa nonché la legittimità del provvedimento

Il Dirigente Amministrativo
Dott. Giuseppe Barile
firmato digitalmente

Il Direttore dell'UOC Controllo di Gestione attesta che la spesa risulta corrispondente al bilancio di previsione dell'anno corrente.

Il Direttore
Dott.
firmato digitalmente

Il Direttore dell'UOC Trattamento Economico del Personale Dipendente e Convenzionato attesta che la spesa risulta imputata sulla voce di conto del Bilancio n.

Anno

Il Direttore
Dott.
firmato digitalmente

Ai sensi del D. Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, i sottoscritti esprimono il seguente parere sul presente provvedimento:

Parere favorevole

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Francesca Rancitelli
firmato digitalmente

Parere favorevole

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Rossano Di Luzio
firmato digitalmente

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Vero Michitelli
firmato digitalmente

Deliberazione n. 1174 del 25/08/2025 ad oggetto:

REGOLAMENTO ASL PESCARA DISCIPLINANTE LE "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE: CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE PER L'ACQUISIZIONE DEL DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITÀ".

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che il presente atto viene pubblicato, in forma integrale, all'ALBO ON LINE dell'ASL di Pescara (art. 32 L. 69/09 e s.m.i.), in data 25/8/2025 per un periodo non inferiore a 15 giorni consecutivi.

Atto soggetto al controllo della Regione (art. 4, co. 8 L. 412/91): NO

Il Funzionario Incaricato