



**A.S.L. NO**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE di NOVARA**  
**Viale Roma 7 - NOVARA**

***DELIBERAZIONE  
DEL DIRETTORE GENERALE***

**N° 682 del 26/11/2024**

***OGGETTO: APPROVAZIONE “REGOLAMENTO PER L’ATTRIBUZIONE DEI  
DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA’” DI CUI ALL’ART. 19  
CCNL 01/11/2022***

***PROPONENTE: S.C. GESTIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE  
RISORSE UMANE***

**§§§§§§§§§§**

**IL DIRETTORE GENERALE**

***(nominato con D.G.R. n° 10-3292 del 28 maggio 2021 e D.G.R n° 70-8685 del 27/05/2024)***

**Nella data sopra indicata, su conforme proposta istruttoria della competente Struttura aziendale (sopra individuata), previa acquisizione del parere dei Direttori Amministrativo e Sanitario, ha assunto, in Novara, presso la sede dell’Ente, la deliberazione di cui all’interno.**

**OGGETTO: APPROVAZIONE “REGOLAMENTO PER L’ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA’” DI CUI ALL’ART. 19 CCNL 01/11/2022**

---

***Il Direttore della  
S.C. GESTIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE  
formula la sottoestesa proposta istruttoria:***

- VISTA** il documento sottoscritto in data 18/10/2024 dall’ASL NO e dalle OO.SS./RSU dell’area Comparto relativo alla definizione del Regolamento relativo ai criteri e procedure per l’attribuzione al personale del Comparto dei differenziali economici di professionalità di cui all’art. 19 CCNL 02/11/2022;
- DATO ATTO** che con nota prot. n. 67.841/24 del 25/10/2024 (depositata in atti) è stata trasmesso al Collegio Sindacale il Regolamento sopra richiamato per i successivi adempimenti di competenza;
- VISTA** la nota prot. n. 71.596/24 in data 12/11/2024 del Collegio Sindacale, con la quale viene comunicato che il Collegio medesimo, tenuto anche conto che il Regolamento di cui sopra non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della ASL di Novara, non ha osservazioni da formulare;
- RITENUTO** pertanto di approvare il sopra indicato Regolamento aziendale relativo alla definizione dei criteri e delle procedure per l’attribuzione al personale del Comparto dei differenziali economici di professionalità di cui all’art. 19 CCNL 02/11/2022 - allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale - che sostituisce il precedente Regolamento aziendale approvato con deliberazione n. 670 del 05/12/2023;

***DELIBERA***

Per tutto quanto in premessa indicato:

- 1) di approvare il nuovo Regolamento aziendale relativo alla definizione dei criteri e delle procedure per l’attribuzione al personale del Comparto dei differenziali economici di professionalità di cui all’art. 19 CCNL 02/11/2022 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di revocare la deliberazione n. 670 del 05/12/2023 con la quale era stato, tra l’altro, approvato il precedente regolamento aziendale per l’attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità;
- 3) di depositare copia del presente atto, approvato e allegato al presente provvedimento, presso la SSD Governo Clinico e Sviluppo Strategico, che ne curerà l’archiviazione nel data base delle procedure/percorsi assistenziali”.
- 4) di dare atto che il presente provvedimento è improduttivo di spesa..

**IL DIRETTORE GENERALE**

**VISTA** la sopraestesa proposta istruttoria;

**ACQUISITI** i pareri dei Direttori: Amministrativo e Sanitario;

**DECIDE DI APPROVARLA INTEGRALMENTE  
ADOTTANDOLA QUALE PROPRIA DELIBERAZIONE**

**IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Angelo Penna)  
(Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 82/2005)**

**§§§§§§§§§§**

Il presente provvedimento si compone di un documento principale di n. 3 pagine e di n. 1 allegato.  
Allegato Regolamento aziendale – n. 7 pagine.



SC GPVRU

CODICE:  
006/GPVRU/24/Rev.001

**REGOLAMENTO  
PER L'ATTRIBUZIONE DEI "DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ"**

**REVISIONE**

<b>REV.</b>	<b>DOCUMENTO DI RIFERIMENTO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>DATA</b>
000	Regolamento procedura per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità". Deliberazione del Direttore Generale N. 670 del 05/12/2023.	Aggiornamento dei contenuti	05/12/2023

<b>REDATTO</b>	<b>VERIFICATO</b>	<b>APPROVATO</b>
Direttore SC GPVRU Dott. Gianluca Corona (firmato in originale)	Infermiere SSD GoCSS Dott. Cosimo Distratis (firmato in originale)	Direttore amministrativo Dott.ssa Anna Ceria (firmato in originale)  Direttore SC GPVRU Dott. Gianluca Corona (firmato in originale)
Data: 14/10/2024	Data: 16/10/2024	Data: 18/10/2024



**REGOLAMENTO  
PER L'ATTRIBUZIONE DEI  
"DIFFERENZIALI ECONOMICI DI  
PROFESSIONALITÀ"**

**CODICE:  
006/GPVRU/24/Rev.001**

**SOMMARIO**

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>ART. 1 - REQUISITI GENERALI DI AMMISSIONE</b>	<b>3</b>
<b>ART. 2 - DETERMINAZIONE DELLE RISORSE</b>	<b>4</b>
<b>ART. 3 - CRITERI DI SELEZIONE</b>	<b>4</b>
<b>ART. 4 - DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE DI SELEZIONE E ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI</b>	<b>6</b>
<b>ART. 5 - CRITERI DI PRIORITÀ</b>	<b>7</b>
<b>ART. 6 - ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE</b>	<b>7</b>
<b>ART. 7 - NORME FINALI</b>	<b>7</b>



**REGOLAMENTO  
PER L'ATTRIBUZIONE DEI  
"DIFFERENZIALI ECONOMICI DI  
PROFESSIONALITÀ"**

CODICE:  
006/GPVRU/24/Rev.001

## PREMESSA

Il presente regolamento disciplina le modalità di selezione per il conferimento dei "differenziali economici di professionalità" (DEP) al personale del comparto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dagli stessi nello svolgimento delle attribuzioni proprie delle aree, in conformità a quanto previsto dall' art. 19 del CCNL del 2 novembre 2022 e dall'art.52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

La progressione economica per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

- i passaggi da un differenziale economico a quello immediatamente successivo per i lavoratori a tempo indeterminato avvengono con decorrenza fissa dal 01 gennaio di ogni anno;
- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009;
- le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento nelle aree e nei ruoli.

La progressione economica è riconosciuta a seguito di procedimento selettivo e conseguente predisposizione, posta in capo alla s.c. Servizio Gestione del Personale e Valorizzazione delle Risorse Umane, delle graduatorie degli aventi diritto secondo le modalità e i criteri stabiliti dall'art. 19 del CCNL 02/11/2022 e di seguito dettagliati.

La mancata presentazione della domanda da parte del dipendente entro il termine prefissato comporterà l'automatica esclusione dalla procedura suddetta.

## ART. 1 - REQUISITI GENERALI DI AMMISSIONE

Accedono alla selezione per il conferimento dei differenziali economici di professionalità (DEP) i dipendenti in servizio alla data del 01/01 presso l'ASL NO (data di decorrenza della progressione economica) e ancora in servizio alla data di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva:

- che abbiano un rapporto di dipendenza a tempo indeterminato alla data del 01/01 (data di decorrenza della progressione economica) con almeno 36 mesi di servizio a tempo indeterminato o tempo determinato anche senza soluzione di continuità presso Aziende od Enti del Comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
- che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni rispetto all'anno di attribuzione dei differenziali economici di professionalità nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva. Si dovrà comunque tener conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell'ambito della categoria corrispondente all'attuale area nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.<sup>1</sup>

Ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si prende in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita;<sup>2</sup>

- che abbiano conseguito 3 (tre) valutazioni individuali annuali positive (le tre annualità precedenti l'anno di attribuzione della progressione) o comunque le ultime tre valutazioni positive disponibili

<sup>1</sup> Cfr. Orientamento applicativo Aran CSAN 127b.

<sup>2</sup> Cfr. Orientamento applicativo Aran CSAN138b.



**REGOLAMENTO  
PER L'ATTRIBUZIONE DEI  
"DIFFERENZIALI ECONOMICI DI  
PROFESSIONALITÀ"**

CODICE:  
006/GPVRU/24/Rev.001

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

- che non siano stati destinatari nei due anni antecedenti la data della progressione economica di sanzioni disciplinari superiori alla multa. Laddove alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- solo per il personale del ruolo sanitario: che abbia partecipato alla formazione continua e abbia conseguito i crediti formativi previsti nel triennio formativo precedente la decorrenza della progressione economica (art. 67 comma 4 CCNL 02/11/2022<sup>3</sup>).

La mancanza anche di uno soltanto dei requisiti generali di ammissione determinerà l'esclusione del dipendente dalla procedura selettiva.

## **ART. 2 - DETERMINAZIONE DELLE RISORSE**

Le risorse del "Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ex art. 102 CCNL 02/11/2022 utilizzabili per finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree, sono determinate annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa, tenuto conto delle specifiche risorse residue risultanti sul fondo al 31/12 dell'anno precedente, fermo restando la disponibilità di specifiche risorse aventi caratteristiche di certezza, e continuità nel Fondo ex art. 102 dell'anno di attribuzione della nuova progressione economica.

A ciascuna delle aree e dei ruoli (così come indicati nella tabella sotto riportata) sarà riservata una quota di risorse direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale in servizio nelle medesime aree/ruoli alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la progressione, tenuto anche conto dei valori annui lordi dei differenziali stipendiali previsti dal CCNL per ciascuna Area.

<b>AREA</b>	<b>RUOLO</b>
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sanitario</li><li>• Sociosanitario</li><li>• Amministrativo Tecnico e Professionale</li></ul>
Area degli assistenti	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sanitario, Amministrativo Tecnico e Professionale</li></ul>
Area degli operatori	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sanitario e Sociosanitario</li><li>• Amministrativo, Tecnico e Professionale</li></ul>
Area del personale di supporto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Amministrativo e Tecnico</li></ul>

## **ART. 3 - CRITERI DI SELEZIONE**

La graduatoria dei partecipanti sarà stilata a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

Il punteggio finale pari a punti 100, espresso in centesimi, viene assegnato in base ai seguenti criteri:

<sup>3</sup> Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, 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.



**REGOLAMENTO  
PER L'ATTRIBUZIONE DEI  
"DIFFERENZIALI ECONOMICI DI  
PROFESSIONALITÀ"**

CODICE:  
006/GPVRU/24/Rev.001

1. per una quota del 55% del punteggio totale (100), in base alla media aritmetica del punteggio medio<sup>4</sup> conseguito nelle **ultime tre valutazioni individuali** annuali positive conseguite (le tre annualità precedenti l'anno di attribuzione della progressione) o comunque le ultime tre valutazioni positive disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile eseguire la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In caso di necessità di utilizzo di valutazioni esclusivamente espresse in punteggi effettuate presso altre Amministrazioni, si procederà con l'armonizzazione dei punteggi attribuiti con il sistema di valutazione aziendale (metodo proporzionale). Non saranno accettate valutazioni non espresse in punti.
- In caso di assenza di valutazione individuale relativa ad un semestre per assenza per maternità obbligatoria si prenderà come riferimento il punteggio di valutazione di un semestre dell'anno precedente se non già considerato ai fini del riconoscimento del Differenziale Economico di Professionalità.

Il punteggio viene attribuito sulla base del seguente schema:

Aree	Punteggio medio valutazione individuale	Punteggio per progressione economica
Professionisti delle salute e funzionari - Assistenti - Operatori - Personale di Supporto	da 60 a 70	45/55
	da 71 a 89	50/55
	da 90 a 100	55/55

2. per una quota del 40% del punteggio totale (100), in base all'esperienza professionale. 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 Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Considerato che la progressione economica è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, viene valutata esclusivamente l'esperienza professionale nell'area di inquadramento posseduta alla data del 01/01 dell'anno di riferimento e conseguentemente nella corrispondente ex Categoria. L'esperienza professionale maturata è espressa in giorni, mesi ed anni. La valutazione avviene attribuendo punti 1,2 per singolo anno, rapportato al periodo maturato dal candidato (fino al raggiungimento del punteggio massimo di punti 40). Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni. I periodi di assenza dal servizio senza retribuzione [aspettativa senza assegni e sospensione dal lavoro a vario titolo con privazione della retribuzione] non saranno valorizzati, non contribuendo alla maturazione dell'esperienza professionale.
3. per una quota del 5% del punteggio totale (100) in base:
- ai **titoli di studio conseguiti**, valutabili con il punteggio sotto indicato:
    - a) Dottorato di ricerca: punti 5;
    - b) Laurea magistrale/Laurea Specialistica e Diploma di laurea (vecchio ordinamento): punti 4;
    - c) Master universitario di II° LIV: punti 3;
    - d) Master universitario di I° LIV: punti 2 - in presenza di più Master sarà assegnato 1 punto per ciascun Master successivo al primo;

<sup>4</sup> In presenza di 2 (due) valutazioni semestrali positive viene calcolato il punteggio medio annuo.





**REGOLAMENTO  
PER L'ATTRIBUZIONE DEI  
"DIFFERENZIALI ECONOMICI DI  
PROFESSIONALITÀ"**

CODICE:  
006/GPVRU/24/Rev.001

e) Diploma di maturità: punti 1.

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

- i suddetti titoli di studio NON sono valutabili se risultano tra i requisiti specifici di accesso al profilo professionale posseduto dal dipendente;
- l'elenco dei titoli di studio valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti nell'elenco;
- per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore (es. in presenza di dottorato di ricerca non sarà valutata la Laurea magistrale/Laurea Specialistica e Diploma di laurea (vecchio ordinamento); in presenza di Laurea magistrale/Laurea Specialistica e Diploma di laurea (vecchio ordinamento) non sarà valutato il diploma di maturità);
- tutti i suddetti titoli di studio dichiarati devono essere attinenti al profilo;
- agli **incarichi di insegnamento conferiti da enti pubblici** attinenti al profilo di appartenenza (punti 0,02 per ogni ora di insegnamento annuo);
- alle **pubblicazioni** in materia attinente al profilo professionale posseduto, con data di pubblicazione successiva al conseguimento del titolo di studio di accesso al profilo professionale posseduto dal dipendente (punti 0,20 per pubblicazione);
- ai corsi di formazione:
  - attinenti al profilo di appartenenza, di almeno 18 ore **non certificati ECM**: punti 0,5;
  - attinenti al profilo di appartenenza superiori a 60 ore **non certificati ECM**: punti 1;Non saranno valutati corsi ECM in quanto costituiscono requisito indispensabile per svolgere attività propria del profilo di appartenenza.

Il punteggio complessivo (massimo 100 punti) sarà costituito dalla somma:

- del punteggio di valutazione individuale conseguito (55% del punteggio totale - max 55 punti);
- del punteggio relativo alla esperienza professionale maturata (40% del punteggio totale - max 40 punti);
- del punteggio relativo alle capacità culturali (5% del punteggio totale – max 5 punti).

#### **ART. 4 - DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE DI SELEZIONE E ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI**

Le graduatorie saranno formulate per area e ruolo in base alla tabella riportata all'art. 3.

I differenziali economici di professionalità saranno attribuiti ai candidati presenti nelle specifiche graduatorie sino ad esaurimento delle risorse disponibili riservate alle singole aree e ruoli ovvero fino al riconoscimento massimo del 49,00% dei dipendenti collocati nelle singole graduatorie.

In sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale sarà definito un importo sempre a valere sul fondo di cui all'art. 102 da destinare alla correzione di eventuali errori materiali, fermo restando il rispetto del limite massimo del 49,99% della platea dei potenziali beneficiari.

Effettuate eventualmente le dovute correzioni si procederà ad attribuire il Differenziale Economico di Professionalità nella percentuale massima del 49,99% del numero complessivo dei candidati collocati nelle graduatorie e in ogni caso sino ad esaurimento delle risorse disponibili riservate alle singole aree e ruoli, secondo il seguente criterio di priorità:

- minor punteggio di differenza tra gli ultimi dipendenti beneficiari del Differenziale Economico di Professionalità con utilizzo delle graduatoria al 49,00 % e i primi dipendenti teoricamente esclusi con priorità ai casi di parità di punteggio con l'ultimo dei dipendenti beneficiari.

Sarà attribuito il beneficio economico con decorrenza 1° gennaio dell'anno di competenza della progressione dei differenziali economici.



## **REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI “DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ”**

CODICE:  
006/GPVRU/24/Rev.001

Prioritariamente allo scorrimento delle singole graduatorie, verranno riconosciuti nel limite massimo del 10% delle risorse complessivamente messe a disposizione per ciascuna area e ruolo ai sensi dell'art. 19, comma 4, lettera b) ed e), CCNL 02/11/2022, i differenziali economici di professionalità nei confronti del personale che in ordine di priorità:

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

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 Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Qualora tale percentuale del 10% non venga del tutto usufruita, sarà ridistribuita tra gli idonei nelle graduatorie secondo i criteri sopra riportati.

Le graduatorie saranno approvate con Deliberazione del Direttore Generale e rese pubbliche attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

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

### **ART. 5 - CRITERI DI PRIORITÀ**

In caso di parità di punteggio nell'ambito della graduatoria saranno applicati i seguenti criteri previsti dall'art. 19 comma 4 lettera f):

1. personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
2. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”.

In caso di ulteriore parità:

3. maggiore punteggio di valutazione medio conseguito nel triennio;
4. maggior numero di anni di permanenza nella ex fascia economica in godimento al momento dell'applicazione dell'art. 99, comma 5, CCNL 02/11/2022 (01/01/2023).

### **ART. 6 - ATTI PROPEDEUTICI ALLA SELEZIONE**

L'Amministrazione attiverà una piattaforma informatica che consentirà al dipendente di compilare la domanda di partecipazione alla selezione.

Il dipendente, in possesso dei requisiti generali di ammissione di cui all'art. 1, avrà l'onere di caricare in piattaforma, sotto forma di dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del DPR 445/2000 i dati richiesti. Potrà essere in ogni caso richiesto l'upload di quanto autodichiarato.

L'avviso per la presentazione delle domande verrà pubblicato per venti (20) giorni nella sezione del sito internet aziendale “concorsi e avvisi” e allo stesso verrà data la massima diffusione a livello aziendale. La mancata presentazione della domanda entro il termine prefissato comporterà l'automatica esclusione dalla procedura suddetta.

### **ART. 7 - NORME FINALI**

Per quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda alle disposizioni normative generali e contrattuali vigenti.