



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

DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE
N° 738 del 28/11/2025

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

PROPONENTE: s.c. Servizio Gestione del Personale e Valorizzazione delle Risorse Umane

§§§§§§§§§§

IL DIRETTORE GENERALE
(nominato con D.G.R. n. 23-653/2024/XII del 23/12/2024)

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 PROFESSIONALITÀ” DI CUI ALL’ART. 19 CCNL 01/11/2022

***Il Direttore s.c. Servizio Gestione del Personale e Valorizzazione delle Risorse Umane
formula la sottoestesa proposta istruttoria:
§§§§§§§§§§***

- VISTO** il documento sottoscritto in data 17/11/2025 dall’ASL NO e dalle OO.SS./RSU dell’Area Comparto, relativo alla definizione del Regolamento relativo 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. 72194/25 del 18/11/2025 (depositata in atti) è stato trasmesso al Collegio Sindacale il Regolamento sopra richiamato per i successivi adempimenti di competenza;
- VISTA** la nota prot. n. 73589/25 in data 25/11/2025 del Collegio Sindacale, con la quale viene comunicato che il Collegio medesimo, tenuto conto che “*il Regolamento riguarda esclusivamente i criteri da applicare per l’attribuzione dei differenziali economici di professionalità al personale dipendente del Comparto Sanità; non concerne risorse economiche da destinare al predetto istituto contrattuale, prende atto del contenuto del Regolamento in esame*”;
- 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. 682 del 26/11/2024

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. 682 del 26/11/2024 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 s.s.d. Governo Clinico e Risk Management, 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;

con il concorso dei pareri dei Direttori: Amministrativo e Sanitario;

**DECIDE DI APPROVARLA INTEGRALMENTE
ADOTTANDOLA QUALE PROPRIA DELIBERAZIONE
II 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 (tre) pagine e di n.1 allegato.

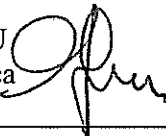


SC GPVRU

CODICE:
006/GPVRU/24/Rev.002

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

REVISIONE			
REV.	DOCUMENTO DI RIFERIMENTO	MOTIVO	DATA
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
006/GPVRU/24/Rev.001	Regolamento procedura per l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità". Deliberazione del Direttore Generale N. 682 del 26/11/2024.	Aggiornamento dei contenuti	26/11/2024

REDATTO	APPROVATO
Direttore SC GPVRU Dott. Corona Gianluca	Direttore amministrativo Dott.ssa Ceria Anna  Direttore SC GPVRU Dott. Corona Gianluca 
Data: 17/11/2025	Data: 28/11/2025



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

CODICE:
006/GPVRU/24/Rev.002

SOMMARIO

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



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

CODICE:
006/GPVRU/24/Rev.002

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.¹

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;²

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

¹ Cfr. Orientamento applicativo Aran CSAN 127b.

² Cfr. Orientamento applicativo Aran CSAN138b.



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

CODICE:
006/GPVRU/24/Rev.002

- 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 02/11/2022³).

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. 63 CCNL 27/10/2025 utilizzabili per finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree, sono determinate annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa, tenuto conto delle 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. 63 CCNL 27/10/2025 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.

AREA	RUOLO
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	• Sanitario • Sociosanitario • Amministrativo Tecnico e Professionale
Area degli assistenti	• Sanitario, Amministrativo Tecnico e Professionale
Area degli operatori	• Sanitario e Sociosanitario • Amministrativo, Tecnico e Professionale
Area del personale di supporto	• Amministrativo e Tecnico

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:

1. per una quota del 40% del punteggio totale (100), in base alla media aritmetica del punteggio medio⁴ 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

³ 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.

⁴ 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.002

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 65	30/40
	Da 66 a 70	32/40
	Da 71 a 75	34/40
	Da 76 a 80	36/40
	Da 81 a 85	37/40
	Da 86 a 90	38/40
	Da 91 a 95	39/40
	Da 96 a 100	40/40

2. per una quota del 30% 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 a prescindere dall'eventuale inquadramento in un ex livello economico (D/DS). 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 30). 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 25% del totale (100), per la capacità professionale acquisita durante la permanenza all'interno della medesima Fascia e medesimo DEP. Verrà attribuito un punteggio di 2,4 punti per anno di permanenza all'interno della medesima Fascia e medesimo DEP; durante i primi tre anni di permanenza nel DEP acquisito non verrà valorizzato alcun punteggio. Il punteggio inizierà ad essere valorizzato a partire dal quarto anno.
4. 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) Laurea triennale: punti 3;
 - d) Master universitario di II° LIV: punti 3;



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

CODICE:
006/GPVRU/24/Rev.002

- e) Master universitario di I° LIV: punti 2 - in presenza di più Master sarà assegnato 1 punto per ciascun Master successivo al primo;
- f) Diploma di maturità: punti 2.
- 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;
 - 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 pertanto costituito dalla somma:

- del punteggio di valutazione individuale conseguito (40% del punteggio totale - max 40 punti);
- del punteggio relativo alla esperienza professionale maturata (30% del punteggio totale - max 30 punti);
- del punteggio relativo alla capacità professionale acquisita durante la permanenza all'interno della medesima fascia / DEP (25% del punteggio totale - max 25 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. 63 CCNL 27/10/2025 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 graduatorie 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.002

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) CCNL 02/11/2022:

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:

1. maggiore punteggio di valutazione medio conseguito nel triennio;
2. 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.