



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



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



Dipartimento Tutela della Salute  
e Politiche Sanitarie

REGIONE CALABRIA

**DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N° 857 DEL 31 DIC. 2024**

Deliberazione adottata dal Commissario Straordinario, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del Decreto legge n. 150 del 10/11/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 30 dicembre 2020, n. 181 e del Decreto del Commissario ad acta per la realizzazione del piano di rientro dai disavanzi del Servizio Sanitario della Regione Calabria, n. 57 del 17.5.2022, n. 4 del 5.1.2023, n. 193 del 10.7.2023 e n. 25 del 29.1.2024.

**Oggetto: Approvazione avviso di selezione interna per il conferimento dei differenziali economici professionali al personale del comparto.**

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

Il Responsabile del Procedimento

Alfredo Paturzo

Il Dirigente

UOS Gestione Giuridica Risorse Umane e Concorsi

Dott.ssa Rossana Anastasi

Il Direttore Sostituto

U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione

Dott.ssa Rossana Anastasi

Il Direttore dell'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Economiche e Finanziarie, vista la proposta di deliberazione come sopra formulata, attesta che l'onere conseguente l'adozione del presente atto deliberativo trova copertura nell'ambito della disponibilità del fondo art. 102 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021, "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" e sarà oggetto di apposita registrazione contabile sui conti relativi al costo del personale del bilancio preventivo di competenza, all'esito della procedura di selezione e non costituisce maggior costo per il bilancio dell'Azienda.

Il Responsabile del Procedimento

Visto

Il Direttore della U.O.C.

Gestione Risorse Economiche e Finanziarie

(Dott. Francesco Araniti)

**PARERE**

**FAVOREVOLE**

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

(Dr. Francesco Araniti)

**FAVOREVOLE**

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

(Dr. Salvatore Maria Costarella)

**Premesso che**

- l'organizzazione ed il funzionamento delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere sono disciplinati ai sensi del D.lgs. 502/92 e s.m.i. con atto aziendale di diritto privato, nel rispetto dei principi e criteri previsti dalle disposizioni regionali;
- il G.O.M. ha definito il proprio modello organizzativo aziendale, con delibera n.578 del 19/07/2016 e, ss.mm.ii, nel cui ambito sono stati individuati, tra l'altro, le strutture Complesse, Semplici e Dipartimentali;
- con delibera del Direttore Generale n. 413 del 04/05/2016 è stata approvata la Dotazione Organica dell'Azienda Ospedaliera Bianchi - Melacrino - Morelli";
- con delibera n. 414 del 04/05/20216 è stato approvato il piano dei centri di responsabilità e di costo del GOM ai sensi della DGR n. 578/2012;
- con D.C.A. n. 82 25/07/2016 avente ad oggetto "Adozione degli Atti Aziendali delle Aziende del Servizio Sanitario della Regione Calabria. Atto Aziendale Azienda Ospedaliera "Melacrino Morelli" di Reggio Calabria" è stata approvata la nuova organizzazione Aziendale;

**Visto**

- Il Decreto legislativo n. 502 del 30 Dicembre 1992 "Riordino della disciplina in materia sanitaria" a norma dell'art. 1) della Legge 421/1992;
- il Decreto legislativo n. 165 del 30 Marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni Pubbliche;

**Visto** l'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale prevede che 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. L'attribuzione avviene tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, e sull'assenza di provvedimenti disciplinari;

**Richiamato** l'art. 23 del D.lgs. 150 del 27/10/2009 che al comma 2 dispone che: "*Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione sulla base di quanto previsto dai CCNLL e integrativi e nei limiti delle risorse disponibili*";

**Dato atto** che in data 2.11.2022 è stato sottoscritto il predetto CCNL del comparto sanità triennio 2019 – 2021 che, nell'ambito del titolo III capo II, art. 19 Capo II "Passaggi di profilo e progressioni", in materia di progressione economica all'interno delle aree, introduce i "differenziali economici di professionalità" quali incrementi stabili del trattamento economico, attribuibili ai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie delle aree di riferimento, demandando alla contrattazione integrativa aziendale la definizione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP); i predetti differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati;

**Visto** l'art. 15, comma 3) del CCNL del comparto sanità triennio 2019 – 2021 che istituisce le nuove classificazioni del personale che sono articolate in cinque aree:

- a) Area del personale di supporto
- b) Area degli operatori
- c) Area degli assistenti
- d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
- e) Area del personale di elevata qualificazione

**Dato atto**

- che con la delibera n. 1260 del 22/12/2023 è stato recepito l'accordo sottoscritto in data 29.11.2023 con le competenti OO.SS. e la R. S. U. mediante il quale, in sede di contrattazione integrativa decentrata, come stabilito dall'art. 9 comma 5 lettera a) del suddetto CCNL, è stata individuata la somma di €. 700.000,00 per il finanziamento dei differenziali economici professionali, la quale rientra nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo ex art. 102 CCNL triennio 2019 - 2021 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali";
- che con la delibera n. 401 del 24.6.2024 sono stati approvati i Fondi contrattuali relativi al personale del comparto, definitivi per l'anno 2023;
- che i suddetti fondi sono da intendersi validi provvisoriamente anche per l'anno 2024;
- che con la delibera n. 737 del 18/11/2024 si è preso atto degli accordi sottoscritti in data 30/01/2024 e in data 06/03/2024 con la Delegazione trattante di parte pubblica le OO.SS. e la R. S. U. mediante i quali, in sede di contrattazione integrativa decentrata, come stabilito dall'art. 9 comma 5 lettera a) del suddetto CCNL, sono stati individuati e sottoscritti i criteri di selezione per l'attribuzione dei differenziali economici professionali;

**Precisato che**

- l'indennità relativa al finanziamento dei differenziali economici professionali risulta finanziata dai Fondi Contrattuali del Comparto, e nello specifico, dal Fondo art. 102 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021, "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali";
- l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1- bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori;
- secondo la Circolare del MEF n. 15, del 16/05/2019 la progressione economica è, in ogni caso, attribuibile in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;
- definite le graduatorie suddivise per Area, si procederà in base alle risorse finanziarie disponibili, all'assegnazione dei DEP in favore di una platea non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura in ossequio al principio di selettività previsto dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. del D.lgs. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ii;

**Ritenuto** che in esecuzione degli accordi sindacali sottoscritti in sede di contrattazione integrativa, già sopra richiamati, nonché delle norme contrattuali di cui al CCNL 2/11/2022, occorre approvare l'avviso di selezione interna riservato al personale del comparto dipendente in servizio alla data del 1° Gennaio 2024 a tempo indeterminato presso questa Azienda finalizzato all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP), ai sensi dell'art.19 del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Sanità del 02.11.2022, a decorrere dall'01.01.2024, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (allegato A);

**Dare atto** che, in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, le risorse relative ai differenziali economici di professionalità al tempo corrisposti, ritornano nella disponibilità dello stesso fondo giusto quanto previsto al comma 6, art. 19 del CCNL 2019-2021;

**Di precisare** che l'onere conseguente l'adozione del presente atto deliberativo:

- trova copertura nell'ambito della disponibilità del fondo art. 102 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021, "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" approvato in via definitiva per l'anno 2023 con la delibera n. 401 del 24.6.2024, da intendersi valido provvisoriamente anche per l'anno 2024;
- sarà oggetto di apposita registrazione contabile sui conti relativi al costo del personale del bilancio preventivo di competenza, all'esito della procedura di selezione e non costituisce maggior costo per il bilancio dell'Azienda.

**Vista** la delibera n. 530 del 03/09/2024 relativa al conferimento dell'incarico di Direttore Sostituto dell'U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione alla dott.ssa Rossana Anastasi;

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

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

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

**Vista** la disposizione di servizio prot. n. 20896 del 19/05/2022 con la quale sono state conferite temporaneamente le funzioni di Direttore Sanitario Aziendale al Dott. Salvatore Maria Costarella;

**Vista** la disposizione di servizio prot. n. 20897 del 19/05/2022 con la quale sono state conferite temporaneamente le funzioni di Direttore Amministrativo Aziendale al Dott. Francesco Araniti;

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

#### **DELIBERA**

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

**Di approvare** l'avviso di selezione interna riservato al personale del comparto dipendente in servizio alla data del 1° Gennaio 2024 a tempo indeterminato presso questa Azienda, finalizzato all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità (DEP), ai sensi dell'art.19 del CCNL 2019-2021 del personale Comparto Sanità del 02.11.2022, a decorrere dall'01.01.2024, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (allegato A);

**Di precisare** che, in ragione della necessità di garantire un adeguato grado di selettività, il rapporto tra il numero di differenziali economici di professionalità effettivamente riconosciuti in esito all'avviso è il numero di dipendenti che hanno concorso alla procedura deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%; in particolare, il rapporto tra il numero dei differenziali economici professionali effettivamente riconosciuti e il numero dei dipendenti che hanno concorso alla presente procedura deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%.

**Di precisare, altresì,** che l'onere conseguente l'adozione del presente atto deliberativo:

- trova copertura nell'ambito della disponibilità del fondo art. 102 del CCNL Comparto Sanità 2019 - 2021, "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" approvato in via definitiva per l'anno 2023 con la delibera n. 401 del 24.6.2024, da intendersi valido provvisoriamente anche per l'anno 2024;
- sarà oggetto di apposita registrazione contabile sui conti relativi al costo del personale del bilancio preventivo di competenza, all'esito della procedura di selezione e non costituisce maggior costo per il bilancio dell'Azienda.

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

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Dr. Gianluigi Scaffidi



ALBO PRETORIO

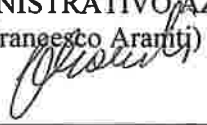


ALBO PRETORIO ON LINE

**RELATA DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio del Grande Ospedale Metropolitano "Bianchi – Melacrino – Morelli" con Rep. N. 265 del 31 DIC. 2024 e vi è rimasta per quindici giorni consecutivi ed è stata trasmessa al Collegio Sindacale il 31 DIC. 2024

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



Trasmessa al Dipartimento della Salute e Welfare della Regione Calabria

il \_\_\_\_\_ Prot. n.° \_\_\_\_\_

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

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

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

ALBO PRETORIO ON LINE

## AVVISO INTERNO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' (DEP)

In esecuzione agli accordi sindacali tra le OO.SS./RSU del Comparto Sanità e l'Azienda, in conformità con l'art. 19 del vigente C.C.N.L., è indetta procedura selettiva interna per la progressione economica del personale del comparto sanità all'interno delle aree, per l'attribuzione, per ciascuna area, dei Differenziali economici di professionalità (D.E.P.) con decorrenza 1° gennaio 2024.

### Art. 1 - Requisiti di ammissione

Accedono alla selezione per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità all'interno delle aree i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato presso il Grande Ospedale Metropolitano "Bianchi - Melacrino - Morelli" al 1° Gennaio 2024;
- aver maturato alla data del 31 dicembre 2023 un'anzianità di servizio non inferiore a tre anni, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del comparto Sanità, nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni (dal 01/01/2021 al 31/12/2023);
- non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio antecedente (2022-2023) alla selezione per l'attribuzione dei DEP. 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 sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- per il solo personale del ruolo sanitario, l'assolvimento degli obblighi formativi giusto articolo 67, comma 4, del CCNL 02/11/2022, il quale prevede: *"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"*.

### Art. 2 - Motivi di esclusione:

- mancanza anche di uno solo dei requisiti sopra indicati;
- la presentazione della domanda di partecipazione con modalità diverse da quelle prescritte dal presente Bando;
- la mancata sottoscrizione della domanda di partecipazione;

### Art. 3 - Domanda di ammissione e presentazione

I dipendenti interessati dovranno presentare la domanda nel rispetto delle modalità e dei termini prescritti dal presente avviso.

La domanda di ammissione alla presente procedura, a pena di esclusione, dovrà essere compilata utilizzando lo schema di domanda appositamente predisposto e allegato al presente avviso e dovrà essere trasmessa in formato pdf all'indirizzo PEC aziendale [protocollo@pec.ospedaleri.it](mailto:protocollo@pec.ospedaleri.it) entro e non oltre 30 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello della pubblicazione del presente bando sulla Sezione "Bandi - Concorsi".

Non saranno prese in considerazione domande pervenute oltre il termine di scadenza o presentate con modalità diverse da quelle espressamente indicate.

Saranno considerate irricevibili le domande presentate prima della pubblicazione dell'avviso sul sito aziendale - nella Sezione "Bandi - Concorsi".



Alla domanda di partecipazione, resa sotto forma di autocertificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, dovrà essere allegato un documento di riconoscimento in corso di validità.

#### Art. 4 – Ammissione /Esclusione dei candidati

Saranno ammessi alla selezione i candidati che all'esito dell'istruttoria effettuata dall'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione, ai sensi del DPR 445/2000, risultino in possesso dei requisiti di ammissione e che avranno prodotto la domanda di partecipazione in conformità con le prescrizioni ed entro i termini del presente avviso.

L'esclusione o l'ammissione alla selezione verrà disposta con provvedimento motivato e pubblicato sul sito internet istituzionale [www.ospedalerc.it](http://www.ospedalerc.it) nella sezione "Bandi e Concorsi" e avrà valore di notifica agli interessati a tutti gli effetti.

#### Art. 5 - Criteri di attribuzione del punteggio

L'attribuzione del punteggio utile al conseguimento del Differenziale Economico di Professionalità, fino al massimo conseguibile pari a 100 PUNTI, avviene a cura della U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione secondo i seguenti criteri:

##### 1) Media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite – Max 60 punti

Verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni 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.

Verrà effettuata la media aritmetica del punteggio annuale conseguito nel triennio, assegnando un punteggio in graduatoria secondo i range individuati nella tabella seguente:

Media delle ultime tre valutazioni	Punteggio
96 – 100	60 PUNTI
90 - 95	55 PUNTI
80 - 89	50 PUNTI
70 - 79	40 PUNTI
60 - 69	25 PUNTI
50 - 59	10 PUNTI
46 - 49	2 PUNTI
<= 45	0 PUNTI

Ai fini dell'attribuzione ad uno dei range della media delle valutazioni si terrà conto, per eccesso o per difetto, del valore della parte intera della media (es: media da 95,01 a 95,50 = 95; 95,51 a 95,99 = 96).

##### 2) Esperienza professionale maturata- Max 40 punti

L'esperienza professionale maturata è da intendersi quella con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende o Enti del Comparto di cui all'Art. 1 del CCNL in argomento, nonché presso Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo, posseduta alla data del 1° gennaio 2024.

Il punteggio sarà attribuito secondo i seguenti parametri:

Nel medesimo o corrispondente profilo professionale/categoria/Area	punti 2,00 per anno
Nel profilo professionale/categoria/Area immediatamente inferiore	punti 1,00 per anno



In profilo professionale di categoria/Area non immediatamente inferiore	punti 0,50 per anno
Presso altre amministrazioni di comparti diversi nel medesimo profilo	punti 1,00 per anno

In sede di computo degli anni, le frazioni di anno si conteggiano in dodicesimi.

Per l'attribuzione del punteggio riferito all'Esperienza lavorativa/professionale si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- verranno scomputati i periodi di aspettativa senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, nonché i periodi di congedo straordinario fruiti ai sensi art. 42, commi 5 e ss. D.lgs. 151/2001 (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica del 15/01/2013);
- i periodi di servizio prestati a part time verranno riproporzionati in funzione della relativa percentuale;

#### **Art. 6 – Graduatorie e modalità di attribuzione dei DEP**

Al termine della procedura di valutazione la U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione provvede ad attribuire i punteggi spettanti sulla scorta delle dichiarazioni rese dai dipendenti, applicando i criteri sopra indicati e a predisporre la proposta di atto deliberativo di approvazione delle graduatorie per l'attribuzione dei differenziali economici professionali (DEP), distinte per ciascuna delle seguenti quattro aree:

- Area del personale di supporto
- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Una volta stilate le graduatorie definite a partire dal punteggio complessivo più elevato, i DEP sono attribuiti prioritariamente sensi dell'art. 19 c. 4 lett. b) ed e) del CCNL comparto sanità triennio 2019/2021, in favore del:

- personale che abbia maturato alla data di scadenza del bando almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- personale che abbia maturato alla data di scadenza del bando almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova Area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche.

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

L'applicazione di tale criterio di priorità viene assicurata entro i limiti di una quota di risorse non superiore al 10%, attribuite per ciascuna procedura selettiva a seguito della fissazione delle risorse a disposizione determinate in funzione dell'addensamento del personale nelle relative aree e ruoli.

Qualora, dopo aver soddisfatto i criteri di priorità sopra indicati, residuino risorse, le stesse saranno utilizzate per attribuire la ulteriore progressione nei differenziali economici tra gli idonei delle graduatorie e, in caso di parità di punteggio il differenziale economico sarà attribuito secondo i criteri di priorità previsti dall'art. 19 comma 4 lettera f):

- Aver conseguito un minor numero di progressioni orizzontali;
- Maggior numero di anni di permanenza nell'attuale DEP/fascia economica;

In caso di ulteriore parità verrà favorito il candidato con maggiore età anagrafica.

Le graduatorie saranno approvate con deliberazione del Commissario Straordinario ed il beneficio sarà attribuito con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2024.



L'attribuzione del Differenziale Economico di Professionalità avviene nell'ambito delle risorse economiche disponibili pari a € 700.000,00.

Secondo la Circolare del MEF n. 15, del 16/05/2019 la progressione economica è, in ogni caso, attribuibile in misura non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;

Definite le graduatorie suddivise per Area, si procederà in base alle risorse finanziarie disponibili, all'assegnazione dei DEP in favore di una platea non superiore al 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura in ossequio al principio di selettività previsto dall'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. del D.lgs. 150 del 27/10/2009 e ss.mm.ii. In particolare, il rapporto tra il numero dei differenziali economici professionali effettivamente riconosciuti e il numero dei dipendenti che hanno concorso alla presente procedura deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%.

La U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione si riserva la facoltà di effettuare controlli, anche a campione, in merito al possesso dei titoli autocertificati nella domanda di partecipazione e, in caso di dichiarazione non veritiera, il dipendente sarà escluso dalla graduatoria e incorrerà nelle conseguenti sanzioni di Legge.

Eventuali risorse che si rendessero residue dopo aver attribuito al personale la progressione economica saranno utilizzate nell'anno di riferimento come premialità del personale.

Le graduatorie hanno validità esclusivamente per le progressioni economiche individuate per il 2024 e in nessun caso possono essere utilizzate negli anni successivi.

#### **Art.7 - Accesso agli atti**

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e segg. della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'approvazione delle graduatorie.

#### **Art. 8 - Norme finali**

Per quanto non espressamente previsto dal presente avviso si rinvia alle norme legislative in vigore e a quanto stabilito dai vigenti CCNL.

L'Azienda si riserva la facoltà di rettificare, prorogare, annullare o revocare il presente avviso per ragioni di ordine organizzativo o funzionali che dovessero intervenire.

Il Commissario Straordinario  
Dott. Gianluigi Scaffidi



**FAC-SIMILE DELLA DOMANDA DI AMMISSIONE - da redigere su carta semplice.**

Al Commissario Straordinario  
Grande Ospedale Metropolitano di Reggio di Calabria  
Bianchi Melacrino e Morelli  
Via Provinciale Spirito Santo, 24  
89124 - Reggio di Calabria

**Oggetto: Istanza di partecipazione alla selezione interna per l'attribuzione del differenziale economico professionale con decorrenza 1° Gennaio 2024 all'interno della propria area.**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_, chiede di essere ammesso/a a partecipare all'Avviso di selezione interna per l'attribuzione del Differenziale Economico Professionale, indetto da codesto Grande Ospedale Metropolitano "Bianchi Melacrino e Morelli" di Reggio di Calabria con delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_:  
A tal fine, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 28/12/2000 e dall'art. 76 del medesimo D.P.R.

**Dichiara**

- a) di essere nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ c.f. \_\_\_\_\_ e residente in \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ C.A.P. \_\_\_\_\_ (Telefono \_\_\_\_\_)
- b) di essere dipendente del comparto in servizio a tempo indeterminato con matricola n. \_\_\_\_\_ presso il Grande Ospedale Metropolitano di Reggio di Calabria "Bianchi Melacrino e Morelli" alla data del 1° Gennaio 2024 e di essere inquadrato/a nell'area sotto elencata:
- Area dei Professionisti della salute e dei funzionari;
  - Area degli Assistenti;
  - Area degli Operatori;
  - Area del Personale di supporto;
- c) che nel biennio precedente all'anno della selezione (2022-2023):
- non è stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa;
  - che non ha procedimenti disciplinari in corso;
  - che ha procedimenti disciplinari in corso;
- d) Per il solo personale Sanitario: di essere in regola con l'assolvimento degli obblighi formativi del triennio di riferimento (ECM).
- f) di trovarsi in una delle seguenti condizioni:
- alla data di scadenza del bando avere maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche,
  - alla data di scadenza del bando avere maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche.
  - alla data di scadenza del bando nessuna delle precedenti condizioni.



Dichiara inoltre, di essere e/o di essere stato in servizio a tempo indeterminato/a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, per i periodi sotto elencati:

**nel SSN**

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

**in altri comparti diversi dal SSN nello stesso profilo**

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_;  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Azienda/Ente \_\_\_\_\_  
Con rapporto di lavoro a tempo \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_;

Allega:

- fotocopia documento di identità in corso di validità;
- copia delle valutazioni performance eventualmente conseguite negli ultimi tre anni utili, in Amministrazioni diverse dal G.O.M.;

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ dichiara, altresì, di autorizzare il G.O.M- di Reggio di Calabria al trattamento dei propri dati personali, ai sensi del Regolamento Europeo n. 679/2016 e norme attuative, per le finalità di gestione dell'Avviso interno in argomento e per quelle inerenti alla gestione dell'incarico eventualmente conferito.

Data /\_\_/\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

