



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL
RIETI



REGIONE
LAZIO

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

PROCEDURA PREVISTA DALL'ART. 19 CCNL COMPARTO SANITA' DEL 02/11/2022

IN ATTUAZIONE

DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS, D.LGS. 165/2001 E DELL'ART. 23, D.LGS. 150/2009

BOZZA DI REGOLAMENTO

Allegato alla Proposta di Deliberazione D.G. n. _____ del _____

[Handwritten signatures and initials]

1

SOMMARIO

Art. 1 – Premessa, oggetto, finalità e ambito di applicazione	
Art. 2 – Disciplina generale delle progressioni economiche	
Art. 3 – Finanziamento della selezione e relativi atti propedeutici	
Art. 4 – Requisiti di ammissione alla procedura selettiva	
Art. 5 – Criteri di selezione e relativi punteggi	
Art. 6 – Ripartizione dei punteggi e massimali per Area.....	
Art.7 - Avviso di selezione e Modalità di presentazione della domanda	
Art. 8 – Definizione delle graduatorie di selezione.....	
Art. 9 – Procedure di attribuzione dei benefici economici	
Art.10- Accesso agli atti di selezione	
Art. 11 – Entrata in vigore e norma di rinvio.....	

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains three distinct signatures, and the bottom row contains four initials or shorter signatures.

Art. 1

Premessa, oggetto, finalità e ambito di applicazione

Il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., all'art. 23, prevede che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Stabilisce, altresì, che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

I medesimi criteri si rinvencono nella previsione del citato art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., secondo cui le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

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

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

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

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

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

Art. 2

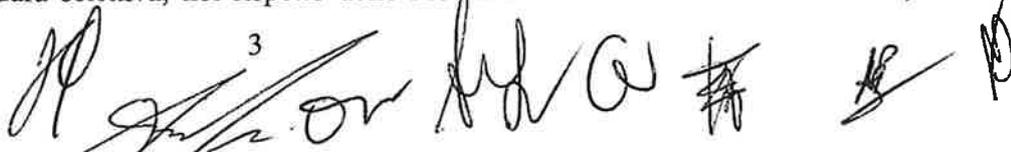
Disciplina generale delle progressioni economiche

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

L'attribuzione dei DEP al personale dipendente:

- si configura come progressione economica all'interno delle quattro aree funzionali di inquadramento di cui all'art. 15, comma 3, lettere dalla a) alla d), del CCNL (trattasi delle aree dalla 1^a alla 4^a di cui alla tabella E allegata al CCNL);
- avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui all'art. 19,

3



comma 4, lettere dalla a) alla g), del CCNL, nonché previa formazione della graduatoria dei partecipanti sulla base dei criteri selettivi e di priorità previsti;

- ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel qualei DEP sono finanziati, nel rispetto dei vincoli derivanti dalle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa destinate all'attribuzione dei DEP;
- è finalizzata a remunerare, mediante incrementi stabili del trattamento economico, il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di inquadramento;
- non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

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

I DEP complessivamente attribuibili a ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella tabella E allegata al CCNL, il cui contenuto di seguito si riporta:

Area di inquadramento		Valore annuo lordo DEP	N° massimo DEP attribuibili
Area 4 [^]	Area dei professionisti della salute e dei funzionari (cat. D-Ds del previgente sistema di classificazione)	€ 1.200,00	7
Area 3 [^]	Area degli assistenti (cat. C del previgente sistema di classificazione)	€ 1.000,00	6
Area 2 [^]	Area degli operatori (cat. Bs del previgente sistema di classificazione)	€ 800,00	6
Area 1 [^]	Area del personale di supporto (cat. A-B del previgente sistema di classificazione)	€ 700,00	6

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

Art. 3

Finanziamento della selezione e relativi atti propedeutici

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

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

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



Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei DEP secondo i criteri di priorità e le modalità di cui all' art. 8 del Regolamento.

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

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

Art. 4

Requisiti di ammissione alla procedura selettiva

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

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

Relativamente al requisito di cui al precedente punto 4, laddove alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura "con riserva" e, qualora il medesimo rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del DEP viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura in caso di irrogazione di una sanzione superiore alla multa.

Art. 5

Criteri di selezione e relativi punteggi

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

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

- per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, 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;

5



- per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata;
- per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

L'attribuzione del DEP ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati dall'art. 35, comma I, lettera a) C.C.N.L. 07/04/1999.

In particolare il punteggio finale espresso in centesimi (fino al terzo decimale), viene assegnato secondo i seguenti criteri:

1) Esperienza lavorativa/professionale: punti 40.

Si intende il periodo di attività lavorativa prestata dal dipendente nel Servizio Sanitario Nazionale a tempo indeterminato e/o determinato nel profilo in godimento al momento dell'indizione dell'avviso. La valorizzazione avviene attribuendo per ogni anno di servizio svolto nell'ambito del S.S.N., fino al 31/12/2022, un peso pari a:

1,20 punto per anno nell'area oggetto di attribuzione Dep
0,75 punto per anno nelle aree inferiori dello stesso ruolo

Precisazioni:

- Il punteggio sopra esposto verrà valutato esclusivamente in presenza di attività di servizio pregressa svolta nel profilo di cui alla selezione.
- Per l'attribuzione del punteggio riferito alla anzianità si specifica che essa verrà calcolata considerando anni, mesi e giorni.

2) Titoli culturali punti e aggiornamento professionale non obbligatorio: punti 20.

Titoli culturali e aggiornamento professionale non obbligatorio	Punteggio attribuito
Dottorato di ricerca attinente al profilo ricoperto	Punti 3
Diploma di Laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di Laurea specialistica attinenti al profilo ricoperto	Punti 5
Diploma di Laurea triennale (di cui alla Legge n. 251/2000 per il personale delle professioni sanitarie e quelle afferenti alle lauree che sono titolo di accesso dall'esterno per il personale amministrativo)	Punti 3
Diploma di scuola media superiore (non calcolabile per il personale delle professioni sanitarie)	Punti 3
Corsi di alta formazione per almeno 60 ore con attestazione finale	Punti 0,5
Master Universitario I livello attinente al profilo ricoperto e "DAI"	Punti 1
Master Universitario II livello attinente al profilo ricoperto	Punti 1,5
Attività di Docenza/Incarichi di insegnamento	Punti 0,2 per anno accademico per un massimo 2 punti

Precisazioni:

- per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore (a titolo esemplificativo: se il dipendente è in possesso della laurea non deve inserire il diploma di scuola media superiore; se in possesso della laurea triennale più specialistica deve indicare

quest'ultima gli ordinamenti dei corsi di Master Universitari devono prevedere il conferimento di almeno 60 crediti formativi, corrispondenti a 1500 ore di impegno complessivo;

- verranno considerati validi soltanto i titoli attinenti al profilo ricoperto al momento dell'indizione dell'avviso;

- il titolo che costituisce requisito di accesso al profilo professionale non è oggetto di valutazione (il diploma di scuola media superiore non verrà considerato per l'area degli assistenti e la laurea triennale o il titolo equipollente non verrà considerato per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari);

- l'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;

- i titoli di formazione e aggiornamento utili per la valutazione saranno quelli ottenuti esclusivamente negli anni 2020/2021/2022, purché attinenti al profilo per cui si concorre.

Aggiornamento Corsi, Convegni e seminari
punti 0,02 al giorno se uditore e senza esame finale;
punti 0,04 al giorno se uditore e con esame finale ¹ ;
punti 0,08 al giorno se docente/relatore

L'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco.

3) Valutazione individuale: punti 40.

E' il giudizio formulato dal Responsabile dell'U.O. presso la quale il lavoratore presta la propria attività di servizio, espresso attraverso la scheda di valutazione di cui al Regolamento per la Valutazione del personale del Comparto siglato nella riunione del 1 luglio 2020 e adottato con delibera 723/2020, in relazione all'anno 2020-2022.

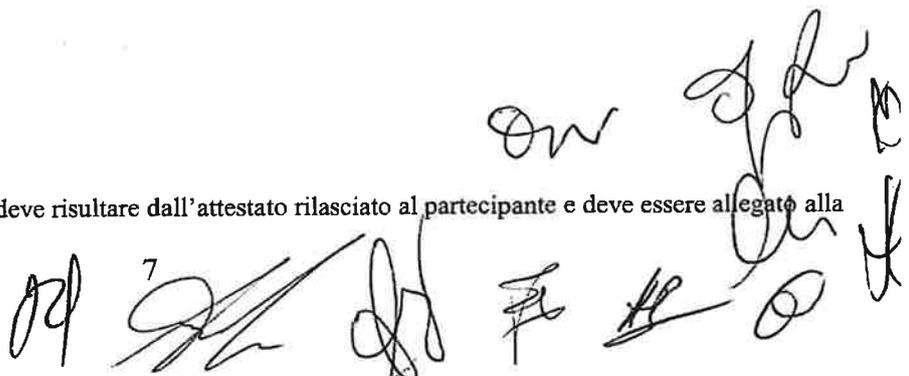
Secondo tale scheda la votazione minima ottenibile è 16 punti ed il massimo è 80 punti.

- La valutazione è da considerarsi positiva se presenta un punteggio pari o superiore a 35 punti.
- Al di sotto di tale valore la valutazione è considerata negativa e non permette l'accesso alla selezione per la fascia economica superiore.
- Il punteggio da attribuire per le aree è rapportato al massimo punteggio ottenibile secondo quanto indicato all'art 6 del presente Regolamento.
- Le schede di valutazione verranno rapportate in maniera proporzionale tra il minimo ed il massimo del punteggio.
- Il personale in comando presso altri enti e il personale acquisito in mobilità dovrà indicare il punteggio ottenuto nel triennio di riferimento, che sarà riparametrato a quello aziendale per la corretta attribuzione del punteggio.

Anzianità nella Fascia in godimento.

In procedura è già indicata l'anzianità di fascia che risulta agli atti. I dipendenti che dovessero riscontrare diverse decorrenze in procedura della data di anzianità della fascia dovranno segnalarla utilizzando il campo note, inserendo la data e l'amministrazione presso la quale hanno acquisito l'ultima fascia.

¹ Lo svolgimento della verifica finale del corso deve risultare dall'attestato rilasciato al partecipante e deve essere allegato alla domanda.



Art.6
Ripartizione dei punteggi e massimali per Area

Per l'attribuzione dei punteggi relativi ai criteri di cui all'art 5 del presente regolamento si farà riferimento ad una scala di 100 punti complessivi, ripartiti per l'area di appartenenza, come riportate all'art.5, punti 1, 2 e 3.

Art. 7
Avviso di selezione e Modalità di presentazione della domanda

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

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

La compilazione e la trasmissione della domanda, da inoltrare nel termine di 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso nell'apposita sezione "Bandi e Concorsi" del sito web aziendale, sarà effettuabile esclusivamente tramite piattaforma dedicata, per l'utilizzo della quale verranno pubblicate opportune istruzioni.

Altre modalità di compilazione e presentazione della domanda non saranno ritenute valide.

Art. 8
Definizione delle graduatorie di selezione

La competente struttura aziendale, decorso il termine di presentazione delle domande di partecipazione alla procedura selettiva di cui al precedente art. 7 del Regolamento, provvede alla elaborazione dei punteggi sulla base dei criteri di selezione di cui all'art. 5 del Regolamento e alla formulazione delle relative graduatorie suddivise per area (dalla 1^a alla 4^a) e per ruolo (sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico e professionale).

Una volta stilate le graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva, definite a partire dal punteggio complessivo più elevato e proseguendo secondo l'ordine decrescente di punteggio, i DEP sono attribuiti prioritariamente al:

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

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

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

Subordinatamente al criterio di priorità di cui sopra, si procede, nell'ambito della stessa graduatoria e secondo l'ordine di merito, con l'attribuzione dei DEP al restante personale mediante

8



l'applicazione, in caso di parità di punteggio, dei seguenti ulteriori criteri di priorità:

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

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

- 5 personale con la maggiore anzianità anagrafica.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9

Procedure di attribuzione dei benefici economici

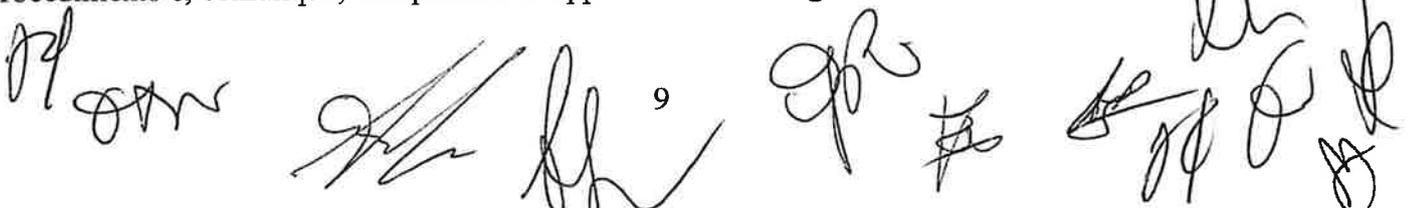
Al personale utilmente collocato in graduatoria è attribuito con atto del Direttore Generale, a far data dal 1° gennaio dall'anno oggetto della progressione, DEP per cui ha concorso.

L'Amministrazione si riserva di effettuare controlli in merito alle autocertificazioni dichiarate nelle domande di partecipazione, e in caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese e i dati ufficiali in possesso dell'Amministrazione, il dipendente verrà automaticamente escluso dalla graduatoria e incorrerà nelle sanzioni di cui all'art. 76 del DPR 445/2000 in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci.

Art. 10

Accesso agli atti di selezione

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '9' in the center, and several other signatures on the right.

Art. 11
Entrata in vigore e norma di rinvio.

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

In relazione ai criteri di selezione e di priorità previsti dall'art. 5 e dall'art. 8 del Regolamento che sono definibili in sede di contrattazione integrativa, la ASL si riserva di valutare in accordo con le OO.SS. la possibilità di una revisione degli stessi trattandosi di prima annualità di indizione della procedura selettiva sulla base del nuovo regime introdotto dal vigente CCNL.

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

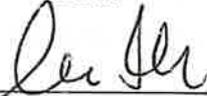
Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti nel tempo in materia.

Parte Pubblica

OO.SS

Direttore Amministrativo

Dott.ssa Anna Petti

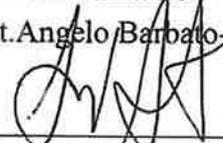


FIALS



Direttore Sanitario

Dott. Angelo Barboato

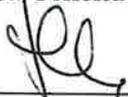


CGIL



Direttore UOC Politiche del Personale

Dott.ssa Ornella Serva

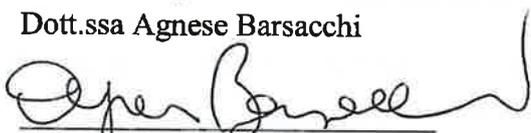


CISL

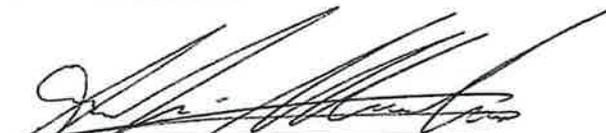


Direttore Dipartimento delle Professioni Sanitarie

Dott.ssa Agnese Barsacchi



NURSIND



Direttore UOC Distretto 1

Dott. Antonio Boncompagni



UIL



Responsabile UOC Direzione Medico Ospedaliera

Dott. Massimiliano Angelucci



RSU

