

REGIONE SICILIANA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
PALERMO
DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

Deliberazione n° 00673

del 8 NOV. 2019

OGGETTO: Approvazione "Regolamento in materia di progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'ASP 6 di Palermo".

STRUTTURA PROPONENTE
DIPARTIMENTO RISORSE UMANE, SVILUPPO ORGANIZZATIVO E AFFARI GENERALI

Proposta n. 365 del 08/11/19

Quadro Economico Patrimoniale-Bilancio 2019

N° Centro di costo _____

N° Conto Economico _____

Ordine n° _____ del _____

Tetto di spesa/Budget assegnato € _____

Budget utilizzato/impegnato € _____

Budget presente atto € _____

Disponibilità residua budget € _____

Budget pluriennale _____

Anno _____ Euro _____

Anno _____ Euro _____

Non comporta ordine di spesa

IL RESPONSABILE DELL'U.O.S.
Amministrazione risorse umane e
Vertenze e procedimenti disciplinari
(Dr. Tullio Conti)

IL DIRETTORE DELL'U.O.C.
Gestione Giuridica e Sviluppo Organizzativo
(Dr. Giuseppe Campisi)

DIPARTIMENTO RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE PATRIMONIALE, PROVVEDITORATO E TECNICO
ANNOTAZIONE CONTABILE - BILANCIO
Esercizio 2019

N° Conto economico _____

N° Conto Patrimoniale _____

Importo € _____

Budget pluriennale _____

Anno _____ Euro _____

Anno _____ Euro _____

IL DIRETTORE FF. DELL'U.O.C.
"Bilancio e Programmazione"
(Dr. Salvatore Bellomo)

L'anno duemiladiciannove, il giorno 08 del mese di NOVEMBRE, nei locali della Sede Legale di via Giacomo Cusmano n. 24 - Palermo, il Direttore Generale Dr.ssa Daniela Faraoni, nominata con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 191/serv.1/S.G. del 04/04/2019, assistito dal/la DR. ANTONINO CASANO, quale segretario verbalizzante adotta la seguente delibera sulla base della proposta di seguito riportata.

Il Direttore della UOC "Gestione Giuridica e Sviluppo Organizzativo"
Dr. Giuseppe Campisi

VISTO il nuovo CCNL del personale del Comparto 2016/2018 che, in materia di fondi contrattuali, prevede l'istituzione a decorre dall'anno 2018 del "*Fondo condizioni di lavoro e incarichi*" (art. 80) e del "*Fondo premialità e fasce*" (art. 81); posto che quest'ultimo fondo è destinato, tra l'altro, alla "attribuzione di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili";

PREMESSO che:

- in conformità a quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del 07.04.1999 si rende necessario regolamentare le modalità di selezione per il conferimento delle progressioni economiche orizzontali (di seguito P.E.O.) del personale del Comparto;
- il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., all'art. 23 c. 2 prevede l'obbligo di assegnare le P.E.O. in modo selettivo, ed ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati in conformità ai criteri previsti dall'art. 35 del CCNL del 07.04.1999;
- i predetti criteri si rivengono, anche, nella previsione dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, mediante l'attribuzione di fasce di merito;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota Prot. 4366-P-04-04-2019 ha stabilito che la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere comunque limitata ad una quota non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009

CONSIDERATO pertanto che appare necessario che l'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo si doti nell'ambito della propria autonomia organizzativa di un regolamento aziendale che disciplini le modalità di selezione per il conferimento delle progressioni economiche orizzontali (di seguito P.E.O.) del personale del Comparto ai fini della valorizzazione dello sviluppo e delle competenze professionali e dei relativi risultati di performance individuale;

Considerato altresì la Direzione Strategica ha ritenuto opportuno un adeguamento progressivo al limite numerico previsto dalla predetta nota del Dipartimento della Funzione pubblica secondo una disciplina transitoria che prevede solo per l'anno in corso che la quota di personale interessato alla procedura selettiva che potrà accedere al beneficio in parola sia pari al 90 % arrotondata all'unità superiore calcolata sugli aventi titolo per ogni singola progressione orizzontale di fascia e che per la parte residua pari al 10% il passaggio di fascia avverrà con decorrenza 01 gennaio 2020;

DATO ATTO che le OOSS del comparto durante la seduta del 5 novembre 2019 come da verbale allegato hanno approvato il testo definitivo del succitato Regolamento contenente le modifiche indicate sempre nel suddetto verbale e nell'accordo sulla progressione economica ivi allegato

VISTO il Regolamento in materia di progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto di che trattasi, che allegato al presente atto ne forma parte integrante;

DATO ATTO che il Direttore della UOC "Gestione Giuridica e Sviluppo Organizzativo" che propone il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, è conforme alla normativa che disciplina la materia trattata ed è, sia nella forma che nella sostanza, totalmente legittimo, veritiero e utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1 della L. 14 Gennaio 1994 n. 20 e s.m.i., e che lo stesso è stato predisposto nel rispetto della L. 6 Novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", nonché nell'osservanza dei contenuti del vigente Piano Aziendale della Prevenzione della corruzione;

Per le causali in premessa

PROPONE di:

- 01) Approvare "*Regolamento in materia di progressioni economiche orizzontali del personale del Comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'ASP 6 di Palermo*", come da allegato 1 al presente atto, nel testo condiviso anche dalle OO.SS. del comparto e la RSU, che ne fa parte integrante;
- 02) Disporre a carico di tutti i Direttori e di tutti i Responsabili delle altre Strutture aziendali centrali e periferiche di dare la massima pubblicità delle disposizioni di cui al citato Regolamento mediante affissione all'Albo e nelle bacheche decentrate con le modalità attualmente vigenti;

- 03) Dare mandato alla U.O.S. "Comunicazione e informazione" di pubblicare la presente deliberazione con i relativi allegati sul sito web aziendale;
- 04) Notificare il presente atto alle OO.SS. del Comparto ed alla RSU;
- 05) Dichiarare il presente provvedimento urgente e di immediata esecuzione.

Λ.*****Λ

**IL DIRETTORE DELL'U.O.C. GESTIONE
GIURIDICA E SVILUPPO ORGANIZZATIVO**
(Dr. Giuseppe Campisi)

BIOS.VOM 11

Sul presente atto viene espresso

parere FAVOREVOLE dal

DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr.ssa Nora Virga)

parere FAVOREVOLE dal

DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Maurizio Mantalbano)

IL DIRETTORE GENERALE

- vista la proposta di deliberazione che precede e che s'intende qui di seguito riportata e trascritta;
- visti i pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario;
- ritenuto di condividerne il contenuto;
- assistito dal segretario verbalizzante,

DELIBERA

di approvare la superiore proposta, che qui s'intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata dal Dirigente Responsabile della struttura proponente.

notificare il presente provvedimento al Collegio Sindacale

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr.ssa Daniela Faraoni)

Il Segretario verbalizzante
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
PROFESSIONALE SENIOR
(Dot. Antonio Genadio)

REGIONE SICILIANA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
PALERMO

ATTESTAZIONI

Deliberazione n° 00673 del 8 NOV. 2019

Il Responsabile
dell'Ufficio Deliberazioni
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
PROFESSIONALE SENIOR

(Dott. Antonino Polizzi)

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo il 10 NOV. 2019 L'Addetto _____

è stata ritirata dall'Albo il _____ L'Addetto _____

Si attesta che contro la presente deliberazione non è pervenuto alcun reclamo

Si attesta che contro la presente deliberazione è pervenuto reclamo da:

Palermo, _____

Il Responsabile dell'Ufficio Deliberazioni

Annotazioni: _____

REGOLAMENTO

PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE DEL COMPARTO IN SERVIZIO PRESSO L'ASP 6 DI PALERMO

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 00673

DEL 8 NOV. 2019

Premessa

Il presente Regolamento disciplina le regole di conseguimento, da parte del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Asp 6 di Palermo, di posizioni economiche superiori all'interno di ciascuna categoria.

Esso è improntato ai principi d'imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

Le predette posizioni economiche dovranno trovare capienza sul fondo ex art. 81 del CCNL del personale del Comparto Sanità 2016/2018.

Art. 1 Contesto normativo di riferimento

In conformità a quanto previsto dall'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999 e alle modifiche legislative intervenute in proposito successivamente, con le prescrizioni che seguono, si disciplinano le modalità di selezione per il conferimento delle progressioni economiche orizzontali (di seguito P.E.O.) del personale del Comparto al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze e dei risultati individuali.

L'istituto delle progressioni consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive previste dai CC.CC.NN.LL.

Esso si concreta nello sviluppo di posizione economica all'interno della categoria, senza che questi comporti mutamento di mansioni o ruolo.

L'istituto è basato sul riconoscimento della qualità della prestazione resa, della capacità e della professionalità maturata dal lavoratore, verificate e certificate.

Il D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i., all'art. 23, Cc. 2 prevede l'obbligo di assegnare le P.E.O. in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati in conformità ai criteri previsti dall'art. 35, CCNL 07.04.1999.

I medesimi criteri si rinvencono, inoltre, nella previsione dell'art. 52, c. 1 bis, del D.Lgs.vo n. 165/2001 e s.m.i., secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Il Dipartimento della Funzione pubblica con nota prot. 4366-P-04-04-2019 del 5 luglio 2019 ha stabilito che la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere comunque limitata ad una quota non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ai sensi di quanto previsto dall'art 23 dec.lgvo n 150/2009

Per copia conforme al documento
esistente agli atti di ufficio.
Il Funzionario Responsabile



In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. del personale del Comparto Sanità triennio 2016-2018 il quale, in materia di fondi contrattuali, prevede l'istituzione a decorrere dall'anno 2018 del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" (art. 80) e del "Fondo premialità e fasce" (art. 81); quest'ultimo fondo è destinato, tra l'altro, all'"attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili".

Con specifico riferimento all'istituto delle progressioni economiche orizzontali, il nuovo C.C.N.L. nulla ha, quindi, innovato rispetto alle precedenti disposizioni, sopra riportate; tuttavia all'art. 12 viene prevista la costituzione di una *Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale*, istituita presso l'ARAN con la partecipazione di rappresentanti designati dal comitato di settore, alla quale sono affidati, tra gli altri, i seguenti compiti: "a) individuare linee di evoluzione e sviluppo dell'attuale classificazione del personale, per la generalità delle aree professionali, verificando in particolare le possibilità di una diversa articolazione e semplificazione delle categorie, dei livelli economici e delle fasce (...); d) rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata." A tutt'oggi tale Commissione non ha ancora definito i nuovi criteri di classificazione del personale.

Art. 2 Principi generali

In ragione a quanto anticipato nel precedente articolo, la progressione economica deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi generali:

1. i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono secondo criteri d'imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità, celerità di espletamento e con decorrenza secondo gli accordi raggiunti in sede di contrattazione integrativa aziendale.
2. L'Azienda indice pertanto apposita procedura selettiva per la formulazione, secondo le modalità ed i criteri previsti dal presente regolamento di quattro distinte graduatorie per categoria (A; B e Bs; C; D e Ds) del personale non inquadrato in fascia massima
3. il numero dei passaggi, previo accordo sindacale, è pianificato nel limite delle risorse finanziarie disponibili (a consuntivo alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello in cui si procede alla selezione) nel Fondo di cui all'art. 81 del CCNL del personale del Comparto Sanità 2016/2018.
4. le graduatorie saranno utilizzate in unica applicazione nei limiti delle risorse economiche determinate in sede di contrattazione integrativa del fondo ad esse dedicato.
5. la decorrenza economica e giuridica si istaura a far data dal primo gennaio dell'anno in cui si conclude il relativo procedimento .
6. le progressioni all'interno della stessa categoria, area e ruolo avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione delle posizioni economica successiva a quella in godimento nelle percentuali previste annualmente con accordo sindacale di cui al punto due, con arrotondamento in eccesso per unità di personale, tenendo conto in ogni caso che il Dipartimento della Funzione

Per copia conforme al documento
esistente agli atti di
Il Funzionario Resp



pubblica con nota prot. 4366-P-04-04-2019 del 5 luglio 2019 ha stabilito che la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere comunque limitata ad una quota limitata e quindi non maggioritaria non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari ai sensi di quanto previsto dall'art 23 dec.lgvo n 150/2009

7. le procedure selettive hanno inizio con avviso interno la cui partecipazione è riservata al personale del Comparto, dipendente dell'ASP, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e al personale transitato per mobilità da altre Aziende e/o pubbliche Amministrazioni entro la data di scadenza per la presentazione delle istanze alla procedura selettiva la cui posizione sia conclamata nello specifico ruolo.

Art. 3 Avanti diritto

Sono ammessi a partecipare tutti i dipendenti in servizio presso quest'ASP di Palermo compresi i dipendenti che si trovavano in posizione di "comando" o "distacco" presso altre amministrazioni, nonché il personale che nel periodo di riferimento si trovava in "distacco sindacale" o esercitava una funzione pubblica elettiva con esclusione però di coloro la cui assenza dal servizio si sia protratta per tutto il periodo di riferimento.

Art 4 I requisiti necessari per l'ammissione, sono i seguenti:

1. essere dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è indetta la selezione;
2. essere in possesso, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente in cui è indetta la selezione, di almeno 24 mesi di anzianità conseguita, a tempo indeterminato, entro la medesima data, nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica immediatamente inferiore.
3. non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e che abbiano avuto un risultato positivo nelle due ultime valutazioni di performance individuale annuale
4. non trovarsi in aspettativa senza assegni in tutto il periodo di 24 mesi necessari per maturare l'anzianità di servizio che dà diritto al conseguimento della posizione economica immediatamente superiore.

Art 5 Ammessi con riserva

Il personale sottoposto a procedimento disciplinare in corso di espletamento o attivato e sospeso, sarà ammesso con riserva di recuperare l'eventuale somma corrisposta qualora il procedimento disciplinare si concluda con una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

Per copia conforme al documento
esistente agli atti di ufficio.
Il Funzionario Responsabile



Art 6 TITOLI PROFESSIONALI, DI CARRIERA E CULTURALI E LORO PESATURA

Al fine della formulazione della graduatoria sono valutati i seguenti titoli professionali, culturali e di carriera, purché non costituiscano requisito per l'accesso alla procedura e al profilo

TITOLI DI CARRIERA

Per ciascun mese di servizio nel profilo professionale posseduto e prestato a

tempo pieno presso Enti del Servizio Sanitario Nazionale 0, 15

Per ciascun mese di servizio nel profilo professionale inferiore a quello

posseduto e prestato a tempo pieno presso Enti del Servizio Sanitario Nazionale 0,075

Per ciascun mese di servizio nel profilo professionale superiore a quello

0,20

posseduto e prestato a tempo pieno presso Enti del Servizio Sanitario Nazionale

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI , massimo 10 punti

Laurea Magistrale 2,00

Per il personale sanitario per ciascun credito formativo ECM, e per un massimo di 150 crediti, ottenuto

nel triennio precedente per la partecipazione a corsi di formazione e/o 0,010

aggiornamento professionale

Per ciascun anno di insegnamento conferito da Università per propri corsi 0,20

Per ciascun Master universitario di I livello o AFD o DAI 1,00

Per ciascun Master universitario di II livello 2,00

Concorre inoltre alla formulazione del punteggio, per un massimo di punti 100, la scheda compilata e sottoscritta dalla Commissione, di cui al successivo articolo 7 , costituita presso la Macrostruttura dove il dipendente presta servizio.

Art. 7

Commissioni per la valutazione

In ciascuna macrostruttura aziendale (Dipartimento, Presidio Ospedaliero, Distretto sanitario, Staff della Direzione), il Direttore/Responsabile della stessa costituisce una Commissione per la selezione dei candidati afferenti alla stessa macrostruttura.

Per copia conforme al documento
esistente agli atti di ufficio
Il Funzionario Responsabile



Le Commissioni sono composte dal Direttore della macrostruttura, o suo delegato, che assume la funzione di Presidente, da due dirigenti della macrostruttura e, di volta in volta dal Responsabile dell'U.O. di afferenza del dipendente da valutare, nonché dal titolare delle funzioni di coordinamento, ove esistente, fermo restando che quest'ultimo, qualora candidato alla selezione medesima si allontanerà dalla Commissione al momento della sua valutazione.

La Commissione per la selezione dei candidati afferenti alle UU.OO. e agli uffici dello staff aziendale è composta dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo o da loro delegati, dal Direttore dell'UOC o in mancanza dal Responsabile dell'UOS e dal titolare delle funzioni di coordinamento ove esistente.

Ove dovessero esistere UU.OO. nelle quali non è presente il numero minimo di componenti previsti, il Responsabile della U.O. potrà fare ricorso a Dirigenti di altre strutture.

Non possono far parte delle Commissioni componenti che si trovano in situazioni di incompatibilità con i concorrenti; in tal caso la Direzione Strategica designerà altro componente, tenendo conto della tipologia della struttura interessata.

Le Commissioni agiscono in forma collegiale. Per la validità delle sedute è richiesta la presenza di almeno tre componenti.

Le Commissioni, al termine dei lavori, redigono apposito verbale attestante il regolare svolgimento della selezione.

Art. 8 Criteri di valutazione

Il giudizio sull'idoneità del candidato viene formulato dalla Commissione attraverso la compilazione della scheda allegata al presente regolamento di cui al successivo art 9

Se nel periodo oggetto di valutazione il dipendente ha prestato servizio presso più strutture, la Commissione può acquisire il giudizio di valutazione dal Direttore della struttura di provenienza,.

Art. 9 Scheda di valutazione

La scheda di valutazione è compilata e sottoscritta dalla Commissione, di cui all'art. 7 , costituita presso la Macrostruttura dove il dipendente presta servizio e dal dipendente per presa visione. La Commissione dovrà esprimere un giudizio sul dipendente sulla base degli elementi previsti dalla scheda, secondo una scala graduata da 1 (insufficiente) ad un massimo di 5 (ottimo), per un punteggio massimo attribuibile di punti 100.

Per accedere alla graduatoria degli idonei è necessario conseguire un livello di standard almeno pari a quello classificato come "sufficiente" (valore del punteggio corrispondente = 40) nella scala di valutazione prevista nella summenzionata scheda.

Il giudizio si intende rilasciato negativamente se il punteggio è inferiore a 40.

Avverso i giudizi negativi è proponibile ricorso al Collegio di Conciliazione di cui alla Deliberazione n. 686 del 05/08/2011 e con le modalità di cui alle istruzioni operative pubblicate sul sito internet aziendale.


Art.10 Graduatorie

Al termine della valutazione vengono redatte dalla Commissione per il personale non appartenente alla fascia massima le graduatorie, separatamente per ciascun ruolo delle quattro categorie come indicate all'art.1, con specificato a fianco di ciascun dipendente il punteggio complessivamente attribuito.

In caso di parità di punteggio si applica il criterio che prevede la precedenza per il più giovane di età.

Successivamente la U.O.S Valutazione e Valorizzazione Risorse Umane formulerà d'ufficio per il personale non appartenente alla fascia massima, separatamente per ciascuna delle quattro categorie le rispettive graduatorie uniche aziendali, al fine di procedere all'attribuzione del passaggio di fascia

Per copia conforme al documento
esistente agli atti di ufficio
Il Funzionario Responsabile



Art 11 Premialità fascia massima

Al personale collocato in fascia massima verrà attribuita una somma pari alla differenza tra l'importo della fascia massima in godimento e l'importo della fascia immediatamente precedente relativa al profilo professionale di appartenenza da corrispondere per 13 mensilità

Il beneficio di che trattasi sarà riconosciuto, con gli stessi presupposti e criteri precedentemente descritti per il passaggio di fascia solo a chi ha svolto nell'anno antecedente almeno 2/3 delle giornate lavorative

Nelle assenze non si computano le ferie

Art 12 PROCEDURE

I dipendenti che intendono concorrere alla selezione di che trattasi devono presentare istanza con la quale dichiarino, in autocertificazione resa nei modi di legge, i titoli posseduti.

I titoli valutabili, purché non costituiscano requisito per l'accesso alla procedura ed al profilo, ed i relativi punteggi, sono solo quelli indicati nel presente regolamento.

Coloro che intendono concorrere alla selezione debbono presentare, esclusivamente, tramite accesso al sito INTERNET aziendale - Sezione Concorsi - di norma entro il 15° giorno successivo alla data di pubblicazione del relativo avviso nel sito web aziendale, un'istanza con la quale dichiarino in autocertificazione resa nei modi di legge, i titoli posseduti, seguendo e compilando le relative voci dell'applicativo informatico.

Alla predetta istanza dovrà essere allegato copia del documento di identità riferito al dipendente interessato, in corso di validità.

La progressione economica sarà riconosciuta sulla base delle dichiarazioni rese degli interessati fermo restando che ove l'accertamento successivo da parte degli uffici competenti rilevi incongruenze, con le documentate situazioni personali, delle dichiarazioni rese dagli interessati si procederà al recupero delle somme indebitamente percepite

Art 13 Disciplina Transitoria

Per l'anno 2019 la quota di personale interessato alla procedura selettiva che potrà accedere al beneficio in parola è pari al 90 % arrotondata all'unità superiore calcolata sugli aventi titolo per ogni singola progressione orizzontale di fascia : per la parte residua pari al 10% il passaggio di fascia avverrà con decorrenza 01 gennaio 2020

Per copia conforme al documento

esistente agli atti di ufficio

Il Funzionario Responsabile

