



**AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI 1 CENTRO**  
via Comunale del Principe 13/a – 80145 Napoli  
CF Partita IVA 0632813211

**Avviso di selezione pubblica interna per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) al personale del Comparto - Anno 2025.**

In esecuzione della Deliberazione del Direttore Generale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, e in conformità a quanto previsto dall'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, nonché dal Regolamento Aziendale per le Progressioni Economiche all'interno delle Aree del Personale non Dirigenziale approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 2392 del 15/12/2025, è indetta procedura selettiva per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

**ART. 1 - OGGETTO DELLA SELEZIONE**

La presente procedura selettiva è finalizzata all'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) al personale del Comparto dell'ASL Napoli 1 Centro, quale riconoscimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'Area di appartenenza.

A decorrere dal 01/01/2023 i differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi sono i seguenti:

<b>Area</b>	<b>Valore annuo lordo differenziale stipendiale</b>	<b>Numero massimo di differenziali attribuibili</b>
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	€ 1.200,00	7
Area degli Assistenti	€ 1.000,00	6
Area degli Operatori	€ 800,00	6
Area del Personale di supporto	€ 700,00	6

*(Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità)*

La decorrenza giuridica ed economica dei differenziali attribuiti con la presente selezione è il 1° gennaio 2025, indipendentemente dalla data di pubblicazione del presente Avviso e dalla data di conclusione della procedura selettiva.

All'esito della presente procedura non è possibile attribuire più di un DEP per ciascun dipendente.

**ART. 2 - RISORSE DISPONIBILI**

Le risorse complessive destinate all'attribuzione dei DEP con decorrenza 1° gennaio 2025 ammontano a € 4.500.000,00, come individuate in sede di contrattazione integrativa ai sensi della Delibera del Direttore Generale n. 1598 del 30/07/2025.

### **ART. 3 - REQUISITI DI AMMISSIONE**

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti dell'ASL Napoli 1 Centro con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in possesso dei seguenti requisiti:

**a)** Essere dipendente dell'ASL Napoli 1 Centro sia alla data del 31 dicembre 2024 sia alla data del 1° gennaio 2025, al fine di evitare duplicazioni di beneficio per il personale transitato da e verso altre Amministrazioni.

**b)** Permanenza nell'Area professionale, nel ruolo e nel profilo di appartenenza (ivi comprese le corrispondenti ex categorie A, B, Bs, C, D, Ds) uguale o superiore a tre anni (36 mesi) alla data del 31 dicembre 2024. A titolo esemplificativo: può partecipare alla selezione chi è stato inquadrato o transitato in una determinata Area professionale (o ex categoria), ruolo e profilo, dal 01/01/2022 (o data antecedente), mentre sarà escluso chi sia stato assunto o sia transitato in una determinata Area professionale (o ex categoria), ruolo e profilo, dal 02/01/2022 in poi.

Ai fini solo del computo di tale anzianità, che non sostituisce quello indicato al punto **a)**:

- verranno valutati tutti i pregressi periodi di servizio svolti presso l'ASL Napoli 1 Centro o altre Amministrazioni, a tempo determinato o indeterminato, con o senza soluzione di continuità;
- i servizi devono essere stati prestati nel medesimo o corrispondente profilo, ruolo, nell'area o ex categoria di appartenenza;
- l'eventuale soluzione di continuità non deve investire interamente i tre anni di servizio antecedenti il 1° gennaio 2025.

**c)** Non aver beneficiato di alcuna progressione economica (ex fascia economica o DEP) negli ultimi tre anni. Il calcolo del triennio si effettua facendo riferimento esclusivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione acquisita (*esempio: per la procedura 2025, può partecipare il dipendente che abbia conseguito l'ultima progressione con decorrenza 01/01/2022 o antecedente, mentre sarà escluso chi abbia ottenuto una progressione con decorrenza successiva*). Si precisa che tale requisito deve essere posseduto unitamente al requisito di anzianità di cui al precedente punto **b)**.

**d)** Non aver riportato, nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione delle domande, sanzioni disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari pendenti alla scadenza della presentazione delle domande il dipendente sarà ammesso con riserva, ove rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento. Se dal procedimento deriva una sanzione superiore alla multa, il dipendente sarà escluso e si procederà allo scorrimento della graduatoria.

**e)** Non aver già conseguito il massimo numero di differenziali economici attribuibili nell'ambito dell'area di appartenenza (7 per Area Professionisti/Funzionari; 6 per tutte le altre Aree). Ai fini di quanto disciplinato dal presente punto si chiarisce che non si fa riferimento all'istituto delle precedenti *fasce economiche*, bensì esclusivamente ai differenziali economici di professionalità (DEP);

**f)** Non essere stati assenti dal servizio a qualsiasi titolo per un periodo complessivamente pari o superiore a 12 mesi (365 giorni da calendario) nel biennio antecedente il 1° gennaio 2025. Dal computo dei giorni di assenza sono esclusi i periodi tutelati da espressa previsione normativa o contrattuale. Si precisa che l'elencazione delle fattispecie escluse, riportata al punto 6 del Regolamento Aziendale, ha valore meramente esemplificativo.

Sono esclusi dalla procedura il personale con rapporti di formazione e lavoro, somministrazione, lavoro accessorio, lavoro interinale, collaborazione o consulenza e il personale di Elevata Qualificazione (qualora tale Area fosse stata attivata).

La mancanza anche di uno solo dei requisiti di ammissione determina l'automatica esclusione del candidato dalla procedura selettiva.

#### **ART. 4 - MODALITA' E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE**

La domanda di partecipazione deve essere presentata esclusivamente per via telematica attraverso la piattaforma dedicata, accessibile all'indirizzo <https://aslnapoli1centro.selezionieconcorsi.it>, entro il termine perentorio di 20 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del presente Avviso sul sito internet istituzionale dell'ASL Napoli 1 Centro (nell'apposito link "[Concorsi e Avvisi](#)") e sul Portale Intranet.

È tassativamente esclusa ogni altra forma di presentazione; pertanto, le istanze pervenute con modalità differenti non saranno prese in considerazione, anche se inviate entro i termini. L'Amministrazione declina ogni responsabilità per disguidi derivanti da mancata o errata comunicazione delle variazioni di contatto (e-mail/PEC) da parte del candidato, nonché per disservizi telematici o malfunzionamenti della piattaforma imputabili a terzi, caso fortuito o forza maggiore.

La procedura di compilazione sarà attiva 24 ore su 24 (salvo interruzioni tecniche) fino alla scadenza del termine, oltre il quale il sistema non consentirà più l'invio né la modifica della domanda. Si raccomanda di procedere alla candidatura con congruo anticipo per evitare sovraccarichi del sistema negli ultimi giorni utili. La presentazione della domanda implica l'accettazione incondizionata di tutte le norme e prescrizioni contenute nel presente Avviso.

#### **ART. 5 - COMMISSIONI DI VALUTAZIONE**

La valutazione delle domande è affidata a due apposite Commissioni nominate con provvedimento del Direttore Generale, così composte:

Commissione per il personale dei ruoli sanitario e socio-sanitario:

- n. 1 Dirigente del ruolo di riferimento
- n. 2 dipendenti non partecipanti alla selezione
- fino a n. 3 unità amministrative della U.O.C. Gestione Risorse Umane (supporto tecnico)

Commissione per il personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo:

- n. 1 Dirigente del ruolo di riferimento
- n. 2 dipendenti non partecipanti alla selezione
- fino a n. 3 unità amministrative della U.O.C. Gestione Risorse Umane (supporto tecnico)

Non possono far parte delle Commissioni, ai sensi dell'art. 35, comma 3, lett. e) e dell'art. 35-bis D.Lgs. 165/2001, coloro che negli ultimi due anni abbiano ricoperto cariche politiche o siano stati rappresentanti sindacali o designati da confederazioni/organizzazioni sindacali o associazioni professionali o coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale.

#### **ART. 6 - CRITERI DI VALUTAZIONE**

Le Commissioni dispongono complessivamente di 100 punti, così ripartiti:

##### **A) Performance individuale - max 45 punti (45%)**

Valutazione media della performance individuale del triennio precedente (2022-2023-2024), ricavata dalle schede di valutazione secondo il sistema aziendale vigente. In caso di valutazioni non disponibili per causa non dipendente dal candidato o per soluzione di continuità, si farà riferimento alle ultime tre disponibili in ordine cronologico. Per dipendenti provenienti da altre Aziende/Enti:

- il punteggio sarà riparametrato al sistema ASL Napoli 1 Centro (max 25 punti per personale non titolare di incarico; max 50 per titolari di incarico, poi riparametrato a 25);
- se il sistema di provenienza non prevede punteggi numerici, si applicheranno le seguenti equivalenze:

<b>Valutazione annuale</b>	<b>Punti</b>
Alto/Massimo/Eccellente	25
Medio alto/Ottimo	20
Medio/Buono/Più che sufficiente	17
Medio Basso/Sufficiente	15
Basso/Insufficiente	5
Bassissimo/Non valutabile	0

Se il sistema prevede solo esito positivo/negativo:

<b>Valutazione</b>	<b>Punti</b>
Positivo	15
Negativo	0

Punteggio finale sulla media triennale:

<b>Media triennale</b>	<b>Punti assegnati</b>
25	45
da 22 a 24	35
da 19 a 21	20
da 16 a 18	10
da 10 a 15	5
da 0 a 9	1

Le operazioni di calcolo, riferite sia alla singola valutazione annuale che alla media triennale, sono effettuate con arrotondamento alla terza cifra decimale. L'eventuale arrotondamento all'unità intera è effettuato per eccesso se il primo decimale è  $\geq 5$ , per difetto se il primo decimale è  $\leq 4$ .

## **B) Esperienza professionale - max 30 punti (30%)**

### **B.1) Anzianità individuale - max 10 punti**

Esperienza maturata presso Aziende/Enti del SSN o altre Pubbliche Amministrazioni, anche a tempo determinato/parziale, nel profilo/ruolo/area (o ex categoria) di appartenenza.

<b>Ente datore</b>	<b>Periodo</b>	<b>Tipologia di servizio</b>	<b>Punti/anno</b>
SSN	Fino al 31/12/2022	Profilo/ruolo/ex categoria poi transitata nelle nuove aree	1
SSN	Dal 01/01/2023	Area professionale riconosciuta dal 01/01/2023	1
SSN	Fino al 31/12/2022	Profilo/ruolo/ex categoria immediatamente inferiore	0,7
SSN	Dal 01/01/2023	Area immediatamente inferiore	0,7
Altre PA non SSN	Fino al 31/12/2022	Profilo/ruolo/ex categoria equivalente	0,5

Ente datore	Periodo	Tipologia di servizio	Punti/anno
Altre PA non SSN	Dal 01/01/2023	Area equivalente	0,5
Altre PA non SSN	Fino al 31/12/2022	Profilo/ruolo/ex categoria immediatamente inferiore	0,3
Altre PA non SSN	Dal 01/01/2023	Area immediatamente inferiore	0,3

Ai fini del calcolo dell'anzianità, non viene attribuito alcun punteggio per i servizi prestati in aree o ex categorie non immediatamente inferiori a quella di appartenenza. Le frazioni di anno sono valutate in ragione di 1/12 del punteggio annuale per ogni mese intero di servizio, senza tenere conto dei residui inferiori al mese. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il punteggio è riparametrato proporzionalmente alla percentuale di orario svolto. I risultati di tutte le operazioni di calcolo sono arrotondati alla terza cifra decimale, per eccesso se il primo decimale è  $\geq 5$ , per difetto se il primo decimale è  $\leq 4$ .

### B.2) Anzianità di permanenza nella ex fascia - max 15 punti

Prima applicazione (selezione 2025):

Personale già in possesso della ex fascia economica massima al 31/12/2022:

Condizione	Punti
Ha conseguito tra il 01/01/2000 e il 31/12/2022 fino a max 3 fasce economiche	15
Ha conseguito più di 3 fasce economiche	6
Tutti gli altri casi	3

Personale non in possesso della ex fascia economica massima al 31/12/2022:

Condizione	Punti
Non ha beneficiato di alcuna progressione nel quinquennio (da 01/01/2020 a 31/12/2024) antecedente il 01/01/2025	15
Ha beneficiato di n. 1 fascia retributiva nel quinquennio (da 01/01/2020 a 31/12/2024) antecedente il 01/01/2025	6
Tutti gli altri casi	3

### B.3) Svolgimento incarichi di funzione - max 3 punti

Punteggio unico per incarichi rivestiti nel triennio antecedente, indipendentemente dal numero di anni o tipologie. In caso di incarichi diversi, si considera quello espletato più a lungo.

Area	Tipologia incarico	Complessità	Punti
Professionisti/Funzionari	Funzione organizzativa	Base	0
Professionisti/Funzionari	Funzione professionale o organizzativa	Media	2
Professionisti/Funzionari	Funzione professionale o organizzativa	Elevata	3
Assistenti/Operatori	Funzione Professionale	Base	1
Assistenti/Operatori	Funzione Professionale	Media	2
Assistenti/Operatori	Funzione Professionale	Elevata	3

Gli incarichi conferiti fino al 31/12/2022 sono trasposti secondo l'art. 36 del CCNL 2019-2021. Non sono valutabili incarichi svolti di mero fatto senza formale conferimento con atto del Direttore Generale.

#### **B.4) Particolari attività svolte – 1,5 punti (punteggio unico)**

Attività di significativa rilevanza, formalmente attribuite o riconosciute dall'Azienda, svolte per almeno 12 mesi, quali ad esempio: Responsabile di procedimenti di significativa complessità; Componente/segretario di commissioni aziendali; Componente di Commissioni/Gruppi di lavoro presso altri enti in rappresentanza dell'ASL; Attività di consulenza presso PA o Enti Privati accreditati SSN.

Sia l'esame delle attività svolte che l'attribuzione del relativo punteggio sono rimesse alla valutazione delle Commissioni che potranno acquisire provvedimenti e atti relativi all'attribuzione delle funzioni/incarichi e all'espletamento delle relative attività.

#### **B.5) Encomi e riconoscimenti - 0,5 punti (punteggio unico)**

Encomi e riconoscimenti formali conferiti dall'Azienda per l'attività svolta. Ai fini dell'attribuzione del punteggio, saranno presi in considerazione esclusivamente i riconoscimenti provenienti dagli Organi di Vertice dell'Ente di appartenenza. La Commissione si riserva la facoltà di valutare l'idoneità della documentazione prodotta dal candidato per attestare il possesso del requisito.

### **C) Capacità culturali - max 25 punti (25%)**

#### **C.1) Titoli accademici e di studio**

I titoli sono valutabili come di seguito riportati:

<b>Titolo</b>	<b>Punti</b>
Diploma di Maturità	1,00
Laurea Triennale	2,00
Laurea Specialistica	5,00
Laurea Magistrale/Vecchio ordinamento	5,00
Attestato di qualifica professionale (limitatamente all'Area di supporto e attinente al profilo)	1,00
Attestato di qualifica professionale ulteriore a quello previsto per il profilo ricoperto	0,50
Laurea ulteriore rispetto a quella già valutata (attinente al profilo)	1,00
Laurea ulteriore rispetto a quella già valutata (non attinente al profilo)	0,30
Dottorato di ricerca o Diploma di Specializzazione post-laurea magistrale di durata minimo biennale di cui al DPCM 80/2018 (in materia attinente al profilo di appartenenza)	5,00
Abilitazione all'esercizio di attività professionali attinenti al profilo (non requisito di accesso)	2,00
Abilitazione all'esercizio di attività professionali non attinenti al profilo	0,50
Master universitario I livello (in materia attinente al profilo di appartenenza)	1,00
Master universitario II livello (in materia attinente al profilo di appartenenza)	3,00
Corsi Perfezionamento/Alta Formazione Universitaria (durata min. annuale)	1,00/anno
Aggiornamento professionale e formazione di breve durata (partecipazione a congressi, convegni, seminari etc...) finalizzato alla conoscenza di tematiche specifiche inerenti al profilo di appartenenza, di durata min. 20 ore per ciascuna sessione	0,50/corso

Per i profili professionali soggetti all'obbligo ECM, saranno valutati esclusivamente i corsi di formazione ulteriori rispetto all'assolvimento del debito formativo obbligatorio previsto per legge, o che esulino dal sistema ECM.

## C.2) Docenze universitarie

Tipologia	Punti
Corso fino a 10 ore complessive	0,5
Corso da 11 a 14 ore complessive	0,7
Corso $\geq$ 15 ore	1,00

Punteggio unico per corso, indipendentemente dal numero di sessioni/anni.

## C.3) Docenze non universitarie

Tipologia	Punti
Lezione fino a 5 ore	0,5
Lezione $\geq$ 6 ore	1,00

Punteggio unico per corso, indipendentemente dal numero di sessioni/anni.

## C.4) Pubblicazioni - max 2 punti

Pubblicazioni edite a stampa, attinenti al profilo e all'area di operatività:

Tipologia	Punti
Articolo come primo nome	0,5
Articolo non come primo nome	0,2

## ART. 7 - FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLE GRADUATORIE

Il personale ammesso alla selezione viene collocato in graduatorie di merito distinte per Area e Ruolo di appartenenza, come di seguito articolate:

- **Area del Personale di Supporto:** Ruolo Tecnico, Ruolo Amministrativo;
- **Area degli Operatori:** Ruolo Tecnico, Ruolo Amministrativo, Ruolo Socio-Sanitario;
- **Area degli Assistenti:** Ruolo Tecnico, Ruolo Amministrativo, Ruolo Sanitario, Ruolo Socio-Sanitario;
- **Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari:** Ruolo Tecnico, Ruolo Amministrativo, Ruolo Sanitario, Ruolo Socio-Sanitario, Ruolo Professionale.

Tenuto conto delle risorse massime disponibili, indicate nell'art. 2 dell'Avviso, a ciascuna delle suddette graduatorie sarà assegnata una quota di Differenziali Economici di Professionalità (DEP) determinata in misura direttamente proporzionale alla percentuale di addensamento del personale presente nelle rispettive Aree e Ruoli.

Le percentuali di addensamento sono riferite alla popolazione aziendale avente diritto, indifferenziata per singola area e ruolo, cioè in servizio al 1 gennaio 2025.

La consistenza effettiva delle percentuali di addensamento e delle quote massime, pari al 50% di ciascuna area e profilo, potranno essere correttamente e concretamente individuate solo alla scadenza del termine della presentazione delle domande e in relazione al numero degli ammessi alla procedura selettiva.

In ogni caso, nel rispetto del principio della quota limitata, art. 23 D.Lgs. 150/2009, i DEP saranno attribuiti a una quota non maggioritaria di dipendenti e comunque non superiore al 50% degli aventi diritto tra i partecipanti alla procedura selettiva.

Nel caso in cui dalla prima formulazione delle graduatorie derivasse una spesa complessiva eccedente il limite delle risorse massime disponibili di cui all'art. 2 dell'Avviso, le percentuali di addensamento riferite alla singola area e ruolo potranno subire una rideterminazione in misura direttamente proporzionale all'incidenza del numero dei dipendenti all'interno di ciascuna percentuale di addensamento (area e ruolo) rispetto al totale degli aventi diritto.

Al termine delle operazioni di valutazione, le Commissioni formulano le graduatorie provvisorie. Tali graduatorie saranno pubblicate a cura della U.O.C. Gestione Risorse Umane sul sito web istituzionale e sul portale intranet aziendale. Avverso le graduatorie provvisorie è ammessa istanza motivata di riesame, da presentarsi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di pubblicazione. Decorso tale termine, le Commissioni esamineranno le eventuali istanze pervenute e redigeranno le graduatorie definitive, che diverranno esecutive a seguito di approvazione con Deliberazione del Direttore Generale.

Le graduatorie finali hanno validità limitata esclusivamente all'anno 2025 e non potranno essere utilizzate per l'attribuzione di progressioni negli anni successivi. Lo scorrimento della graduatoria è ammesso esclusivamente nelle seguenti ipotesi tassative:

- espressa rinuncia da parte dei vincitori;
- sopravvenuta verifica della mancanza dei requisiti prescritti;
- esclusione definitiva conseguente all'esito di procedimenti disciplinari pendenti (sanzione superiore alla multa).

#### **ART. 8 - CRITERI DI PRIORITÀ E PARITÀ DI PUNTEGGIO**

Prima dell'applicazione della graduatoria generale, i Differenziali Economici di Professionalità (DEP) verranno attribuiti prioritariamente, ai sensi dell'art. 19 comma 4 lett. e) del CCNL 2019-2021, nel limite di una quota delle risorse pari al 3%, alle seguenti categorie di personale:

1. Personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, ruolo e profilo di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche;
2. Personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, ruolo e profilo di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito non più di due progressioni economiche.

Tali criteri di priorità non si applicano al personale che, alla data del 31/12/2022, risultava già in possesso della fascia economica massima prevista dal previgente ordinamento. L'applicazione dei suddetti criteri è limitata a periodi decorrenti dal 01/01/2023.

Le eventuali risorse non utilizzate nella quota riservata saranno redistribuite secondo i criteri ordinari di graduatoria.

In caso di parità di punteggio, si applicano nell'ordine i seguenti criteri:

1. Personale che ha conseguito un minor numero di progressioni economiche;
2. Maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità attuale;
3. Data di assunzione meno recente;
4. Età anagrafica superiore.

#### **ART. 9 - CONTROLLI E DICHIARAZIONI**

Ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. 445/2000, l'Azienda procederà ad effettuare idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese dai candidati. Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, il dichiarante decade dai benefici eventualmente

conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera. Le false dichiarazioni comportano, pertanto:

- l'immediata esclusione dalla procedura o la decadenza dalla graduatoria;
- la revoca retroattiva dell'eventuale Differenziale Economico (DEP) già attribuito, con contestuale recupero delle somme indebitamente percepite;
- la segnalazione all'Autorità Giudiziaria per l'applicazione delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000;
- l'attivazione del procedimento disciplinare.

#### **ART. 10 - TRATTAMENTO DATI PERSONALI**

Tutti i dati personali di cui l'Amministrazione sia venuta in possesso in occasione dell'espletamento delle procedure selettive verranno trattati nel rispetto D. Lgs. n° 196 del 30/06/2003, nonché del Regolamento Europeo n° 679/2016. La presentazione della domanda da parte del candidato implica il consenso al trattamento dei propri dati personali, compreso i dati sensibili, a cura del personale assegnato all'ufficio preposto alla conservazione delle domande ed all'utilizzo delle stesse per lo svolgimento delle procedure selettive. Gli stessi potranno essere messi a disposizione di coloro che, dimostrando un attuale e concreto interesse nei confronti della suddetta procedura, ne facciano espressa richiesta ai sensi dall'art. 22 della Legge 241/90 e successive modifiche e integrazioni. L'interessato gode dei diritti di cui all'art. 7 del D. Lgs. 196/2003 s.m.i., cioè di conoscere i dati che lo riguardano, di chiedere l'aggiornamento, la rettifica, il completamento, la cancellazione o il blocco in caso di violazione di legge, nonché il diritto di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi, nel rispetto tuttavia dei termini perentori previsti relativamente alla procedura di che trattasi.

#### **ART. 11 - DISPOSIZIONI FINALI**

L'Azienda si riserva la facoltà, per legittimi motivi, di modificare, sospendere o revocare in tutto o in parte il presente avviso, o di riaprire/prorogare i termini di presentazione delle domande, a suo insindacabile giudizio e in qualsiasi momento, senza che gli aspiranti e/o i candidati idonei possono sollevare eccezioni, diritti o pretese e senza l'obbligo di notifica ai singoli concorrenti del relativo provvedimento.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Avviso, si fa rinvio al Regolamento Aziendale approvato con Deliberazione n. 2392 del 15/12/2025 e alle norme di legge e contrattuali vigenti. Per ulteriori informazioni gli interessati potranno rivolgersi alla U.O.C. Gestione Risorse Umane – Via Comunale del Principe, 13/a - 80145 Napoli.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**Gaetano Gubitosa**