

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Numero _____

data _____

Oggetto: Progressione economica orizzontale, anno 2020. Approvazione Avviso di selezione interna, per soli titoli, riservato al personale dipendente dell'Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i Dirigenti.

Esercizio 2020 Conto _____

Centro di Costo 1UO10400

Sottoconto n° _____

Budget:

- Assegnato € _____

- Utilizzato € _____

- Presente Atto € _____

- Residuo € _____

Ovvero schema allegato

Scostamento Budget NO SI

Il Direttore della Uoc Economico Finanziaria e Patrimoniale
 Dr.Pasquale Ferrari

Data _____ Firma _____

U.O.C. Politiche del Personale e Gestione Risorse Umane

_____ Estensore

Il Responsabile del procedimento

Data _____ Firma _____

Il Direttore della U.o.c.
 Dr.ssa Floriana Rosati

Data _____ Firma _____

Proposta n1050 del 03.12.2020 (DIG)

PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO

Data _____

IL DIRETTORE SANITARIO
 Patrizia Magrini

PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Data _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
 Cristiano Camponi

La presente deliberazione si compone di n° ____ di cui n° ____ di pagine di allegati e di una pagina attestante la pubblicazione e l'esecutività, che ne formano parte integrante e sostanziale.

- VISTO il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.;
- VISTO l'art.23 del D.Lgs.n.150/2009, che prevede "1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. 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";
- VISTO il CCNL comparto Sanità triennio 2016-2018 che, in riguardo alla materia relativa alla progressione economica orizzontale, all'art.12, comma 4, prevede che "*Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 3, in coerenza con le finalità indicate, è istituita presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, con la partecipazione di rappresentanti designati dal comitato di settore, una specifica Commissione paritetica tra Aran e Parti firmatarie, alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:*
...omissis..
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";
...omissis...
- ACCERTATO che a decorrere dal 1.1.2018 è istituito il nuovo fondo premialità e fasce in applicazione dell'art.81 del CCNL comparto Sanità triennio 2016-2018;
- VISTO l'art.35 del CCNL comparto sanità 1998/2001 "*Criteri per la progressione economica orizzontale*" prevede che i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengano con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori, previa selezione da effettuarsi in base ai criteri ivi determinati;
- VISTO altresì, l'art.3 del CCNL comparto sanità del 10.4.2008 secondo il quale ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art.35 del CCNL 7.4.1999, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- VISTE le note della Regione Lazio n.1036545 del 19.12.2019 e n.456396 del 25.5.2020 con le quali vengono forniti dei chiarimenti in merito alle progressioni economiche orizzontali;
- VISTO il Regolamento per la disciplina della progressione economica orizzontale, come risultante a seguito di tutte le modifiche concordate, comprensivo della "Scheda di Valutazione Individuale Permanente" (scheda V.I.P.), approvato con deliberazione n.1002/DG del 29.11.2017;
- VISTA la deliberazione n.1149/DG del 12.12.2018 con la quale, tra l'altro, sono stati recepiti gli accordi sottoscritti in data 5 dicembre 2018 tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, in merito alla progressione economica orizzontale;

- VISTO** il verbale della riunione sindacale – area comparto del 27.10.2020, nel quale è riportato: *“La parte sindacale chiede l’avvio delle procedure per la progressione economica 2020. L’amministrazione, sebbene vi siano tempi stretti, accoglie la richiesta delle OO.SS.”*
- la nota della Uoc Politiche del Personale e Gestione Risorse Umane prot.n.44793 del 1.12.2020 con la quale è stato comunicato alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali l’avvio delle procedure relative alle progressioni economiche 2020, precisando l’utilizzo degli stessi criteri previsti dal regolamento approvato con la deliberazione n.1002 del 21.11.2017, integrato dal “allegato all’accordo PEO 2018”;
- RITENUTO** di procedere – nelle more del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e della relativa certificazione, nonché nelle more della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all’interno dei due fondi di cui agli artt.80 e 81 del CCNL comparto Sanità triennio 2016-2018, secondo le norme richiamate nonché in base a quanto disciplinato dal Regolamento aziendale per la disciplina della progressione economica orizzontale, approvato con la deliberazione n.1002/2017 e dagli accordi sottoscritti in data 5 dicembre 2018 tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria – alla approvazione dell’Avviso di selezione interna, per soli titoli, riservato al personale dipendente dell’Azienda, esclusi i Dirigenti, per il conferimento della progressione economica orizzontale, anno 2020, che è allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- di stabilire che l’eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, con il correlato beneficio economico, potrà avvenire con separato atto in base alla disponibilità economica del fondo di riferimento e alla sopra richiamata certificazione dei fondi per la contrattazione collettiva aziendale da parte dell’organo preposto, come previsto dall’art.40-bis, comma 1, del D.lgs.165/2011 e s.m.i. nonché nel rispetto di quanto previsto dal citato art.23 del D.Lgs 150/2009 così come richiamato, da ultimo, con la nota della Regione Lazio n.456396 del 25.5.2020 per quanto attiene alla individuazione delle “quote limitate di personale”;
- di disporre la pubblicazione dell’Avviso sulla Intranet aziendale e sul sito aziendale;
- ATTESTATO** che il presente provvedimento, a seguito dell’istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell’art. 1 della legge 20/94 e successive modifiche ed integrazioni, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all’art. 1 della legge 241/90 e successive modifiche ed integrazioni;
- ATTESTATO** in particolare che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

PROPONE

per i motivi dettagliatamente esposti in narrativa che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- ❖ di procedere – nelle more del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e della relativa certificazione, nonché nelle more della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei due fondi di cui agli artt.80 e 81 del CCNL comparto Sanità triennio 2016-2018, secondo le norme richiamate nelle premesse nonché in base a quanto disciplinato dal Regolamento aziendale per la disciplina della progressione economica orizzontale, approvato con la deliberazione n.1002/2017 e dagli accordi sottoscritti in data 5 dicembre 2018 tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria – alla approvazione dell'Avviso di selezione interna, per soli titoli, riservato al personale dipendente dell'Azienda, esclusi i Dirigenti, per il conferimento della progressione economica orizzontale, anno 2020, che è allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- ❖ di stabilire che l'eventuale attribuzione delle progressioni orizzontali, con il correlato beneficio economico, potrà avvenire con separato atto in base alla disponibilità economica del fondo di riferimento e alla sopra richiamata certificazione dei fondi per la contrattazione collettiva aziendale da parte dell'organo preposto, come previsto dall'art.40-bis, comma 1, del D.lgs.165/2011 e s.m.i. nonché nel rispetto di quanto previsto dal citato art.23 del D.Lgs 150/2009 così come richiamato, da ultimo, con la nota della Regione Lazio n.456396 del 25.5.2020 per quanto attiene alla individuazione delle “quote limitate di personale”;
- ❖ di disporre la pubblicazione dell'Avviso sulla Intranet aziendale e sul sito aziendale.

Il Direttore della U.O.C.
Floriana Rosati

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

IN VIRTU' dei poteri conferiti con decreto Del Presidente della Regione Lazio n.T00206 del 02 agosto 2019;

PRESO ATTO che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e successive modifiche ed integrazioni, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1 della legge 241/90 e successive modifiche ed integrazioni;

PRESO ATTO altresì che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo attesta, in particolare, che lo stesso è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

ritenuto di dover procedere

DELIBERA

di approvare la proposta così come formulata, rendendola disposta.

La U.O.C. Affari Generali e gestione amministrativa ALPI curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente deliberazione.

IL DIRETTORE GENERALE
Massimo Annicchiarico

Avviso a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Azienda – esclusi i Dirigenti.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2020

Si comunica che con deliberazione n _____/DG del _____ è stato approvato il presente Avviso di selezione interna, per soli titoli, riservato al personale dipendente dell'Azienda, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i Dirigenti, per il conferimento della progressione economica orizzontale, anno 2020.

I riferimenti normativi per il presente avviso sono i seguenti: D.Lgs 150/2009; D.Lgs 165/2001; il CCNL comparto sanità vigente; il Regolamento aziendale per la disciplina della progressione economica orizzontale, approvato con deliberazione n1002/2017; gli accordi sottoscritti in data 5 dicembre 2018 tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

I) AMMISSIONE

Secondo gli accordi sottoscritti in data 5 dicembre 2018 tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, al fine di semplificare e snellire la procedura per l'attribuzione delle fasce 2020, saranno utilizzati i dati dichiarati dai dipendenti di cui l'Amministrazione è entrata in possesso in occasione delle precedenti selezioni P.E.O. anni 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019.

Pertanto i dipendenti non dovranno presentare domanda.

Al fine di garantire le medesime opportunità di partecipazione, i dipendenti in possesso dei suddetti requisiti, in servizio al 1.1.2020, entrati in Azienda nel corso del 2019, qualora non vi avessero già provveduto, potranno comunicare, **entro e non oltre il _____**, esclusivamente tramite protocollo, in forma di autocertificazione – mediante il modello allegato I - la presenza dei seguenti elementi utili al perseguimento della P.E.O. 2020, nonché la scheda di valutazione anno 2019 (qualora non sia stata redatta a cura di questa Azienda Ospedaliera), ossia:

- i servizi precedentemente prestati in maniera continuativa nel S.S.N. ai fini dell'anzianità di servizio;
- con riferimento all'anno 2019, la scheda di valutazione del servizio prestato ed eventuali assenze verificatesi nelle altre Amministrazioni;
- l'anno di assegnazione dell'ultima fascia in godimento e, in caso di categoria iniziale, l'anno di assunzione presso il S.S.N.;
- il numero delle progressioni verticali/diagonali;
- il possesso dell'assegno ad personam riassorbibile;
- non aver conseguito nell'ultimo biennio una P.E.O.;
- non essere in possesso della fascia massima nella categoria di inquadramento;
- di non aver avuto procedimenti disciplinari con sanzione superiore al rimprovero scritto (censura) nel biennio precedente al 1.1.2020".

Altresi, nel caso non vi abbiano già provveduto, potranno presentare la scheda di valutazione anno 2019 (qualora non sia stata redatta a cura di questa Azienda Ospedaliera), i dipendenti in distacco sindacale, quelli in posizione di comando in uscita o similari, trasferiti in entrata, rilasciata rispettivamente dalla Organizzazione Sindacale o dalla P.A. presso la quale il dipendente abbia prestato servizio, sempre **entro e non oltre il _____**, esclusivamente tramite protocollo.

2) REQUISITI DI AMMISSIONE

- a) essere dipendente dell'Azienda con rapporto di lavoro **a tempo indeterminato** alla data del 1° gennaio 2020;
- b) avere almeno due anni di anzianità di servizio continuativo a tempo indeterminato o determinato presso Enti o Aziende del SSN alla data del 1° gennaio 2020;
- c) non aver conseguito nell'ultimo biennio alcuna progressione economica orizzontale;
- d) non essere in possesso della fascia massima nella categoria d'inquadramento;
- e) non aver riportato procedimenti disciplinari con sanzioni superiori al rimprovero scritto (censura) nel biennio precedente al 1° gennaio 2020;

3) COMMISSIONE ESAMINATRICE E GRADUATORIA

Per la valutazione dei titoli, sarà nominata dal Direttore Generale una Commissione esaminatrice, con apposito atto deliberativo.

La Commissione disporrà complessivamente di 100 punti e dovrà tenere conto del merito, dello sviluppo delle competenze e dei risultati conseguiti rilevati dal sistema di valutazione, dell'esperienza professionale maturata, secondo i seguenti criteri:

➤ **max punti 30 in relazione alla scheda di valutazione**

ad ogni punteggio risultante dalla scheda di valutazione, nel rispetto dei parametri previsti per ciascuna categoria, viene correlata una percentuale alla quale viene attribuito il punteggio come di seguito indicato:

- valutazione dal 90% al 100%	30 punti
- valutazione dal 80% al 89%	20 punti
- valutazione dal 70% al 79%	10 punti
- valutazione dal 60% al 69%	8 punti
- valutazione dal 50% al 59%	5 punti
- valutazione inferiore al 49%	0 punti

Nel caso di personale assente dal servizio per un istituto, previsto dalla normativa vigente, per il quale non è possibile l'effettuazione di una valutazione del dipendente attraverso una scheda di valutazione individuale, si procederà come di seguito delineato:

- *Distacco sindacale*: la scheda VIP deve essere rilasciata dall'Organizzazione Sindacale;
- *Dipendente proveniente da altra Pubblica Amministrazione*: la scheda VIP deve essere rilasciata dall'Azienda di provenienza;
- *Personale posto in posizione di Comando*: la scheda VIP deve essere rilasciata dalla P.A. presso la quale il dipendente presta effettivo servizio;
- *Personale in maternità* (D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.), considerato nell'anno solare in cui avviene la nascita: viene garantito il 75% del punteggio complessivo attribuibile a tale criterio, mentre il restante 25% è ascrivibile sulla base della valutazione riportata nella scheda Vip per tutti i giorni di effettivo lavoro.
- *Per i dipendenti che fruiscono di Congedo Straordinario per art.42, Legge 151/2001*, viene garantito il 75% del punteggio previsto per tale criterio, mentre il residuo 25% è attribuibile sulla base della valutazione dei giorni effettivamente lavorati nell'anno solare.

- *Personale in situazione di grave patologia*: viene garantito il 75% del punteggio previsto per tale criterio, mentre il residuo 25% è attribuibile sulla base della valutazione dei giorni effettivamente lavorati nell'anno solare.
- **max 20 punti in relazione all'esperienza professionale**
attribuzione di 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio con rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato o determinato presso il SSN;
- **max 5 punti in relazione a progressioni verticali/diagonali**
attribuzione dei seguenti punteggi in base al numero di progressioni verticali/diagonali:

0	progressioni verticali/diagonali	5 punti
1	progressione verticale/diagonale	4 punti
2 o più	progressioni verticali/diagonali	2 punti
- **max 45 punti in relazione alla permanenza nella fascia posseduta**
attribuzione di un punteggio pari a "4" per ogni anno di permanenza nella posizione economica attualmente posseduta. In tal senso il conteggio di stazionamento in fascia sarà calcolato dal primo anno dopo il biennio.

La Commissione esaminatrice, sulla base dei criteri sopra indicati, formulerà la graduatoria e in caso di parità di punteggio prenderà in considerazione, nell'ordine, i seguenti fattori:

1. essere titolare di *assegno ad personam* percepito a seguito di un precedente passaggio verticale. Tale assegno, come previsto dalle norme contrattuali, sarà riassorbito con l'acquisizione della fascia; in caso di presenza di due o più titolari di assegno ad personam risultanti avere lo stesso punteggio, avrà la priorità l'importo maggiore;
2. possesso fascia inferiore; a parità di fascia verrà attribuita la priorità alle categorie più basse (A, B, BS, C, D, DS – AI, BI, CI, DI, DSI – A2, B2, BS2, C2, D2, DS2, ecc).
3. maggiore anzianità di servizio; nel caso di due o più dipendenti con la stessa anzianità in termini di giorno, mese ed anno, si darà la priorità al dipendente con la data di nascita più recente.

La graduatoria sarà poi trasmessa al Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera il quale, riconosciuta la regolarità degli atti della selezione, la approverà e disporrà, con proprio atto deliberativo, la corresponsione della fascia economica superiore a quella in godimento agli aventi diritto. La graduatoria verrà pubblicata sul sito aziendale www.hsangiovanni.roma.it.

4) NORME DI SALVAGUARDIA

Per tutto quanto non contemplato dal presente bando valgono le disposizioni previste dalle normative di riferimento. L'Azienda Ospedaliera Complesso Ospedaliero San Giovanni - Addolorata si riserva piena facoltà di prorogare, sospendere, modificare e revocare il presente bando ove ricorrano motivi di pubblico interesse, escludendo per i candidati qualsiasi pretesa o diritto. Per ulteriori informazioni gli interessati potranno rivolgersi presso la U.O.C. Politiche del Personale e Gestione Risorse Umane dell'Azienda Ospedaliera - Complesso Ospedaliero S. Giovanni - Addolorata, via dell'Amba Aradam, n. 9 – 00184 - Roma.

Il presente Avviso è disponibile sulla [Intranet Aziendale](#) e sul sito aziendale www.hsangiovanni.roma.it.

IL DIRETTORE GENERALE
Massimo Annicchiarico

DELIBERAZIONE

N. _____ **DEL** _____

Si attesta che la deliberazione: è stata
pubblicata sull'Albo Pretorio on-line in data

- è stata inviata al Collegio Sindacale in data:

- data di esecutività:

Deliberazione originale
Composta di n. _____ fogli
Esecutiva il,
Il Direttore della
Uoc Affari Generali e gestione amministrativa ALPI
(Dr.ssa Angela Antonietta Giuzio)