



ENTE SANITARIO REGIONALE



**AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI**  
Via del Terminillo, 42 - 02100 - Rieti - C.F. e P.I. 00821180577  
Tel. 0746-2781-PEC:asl.rieti@pec.it - www.asl.rieti.it

**Direttore Generale: Dott.ssa Marinella D'Innocenzo**  
Decreto Presidente Regione Lazio n. T00215 del 21.11.2017  
Deliberazione n. 1/D.G. del 06/12/2017

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 1024 del 26 NOV. 2019**

**STRUTTURA PROPONENTE: U.O.C. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE, A CONVENZIONE E COLLABORAZIONI**

Oggetto: Presa d'atto degli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria concernente il "Regolamento per il riconoscimento delle Posizioni Economiche Orizzontali (PEO) - Personale del Comparto"

Estensore Dott.ssa M. Eugenia Fiordeponi

Il Dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo, ai sensi dell'art.1 della L. n. 20\1994 e ss.mm.ii. , assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art.4, comma 2, L. 165\2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri economicità, di efficacia, di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art.1, comma 1, L. n. 241\1990 , come modificato dalla L. n. 15\2005. Il Direttore attesta altresì che il presente provvedimento è coerente con gli obiettivi dell'Azienda ed assolutamente utile per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1, L.n.20\1994 e ss.mm.ii.

Responsabile del Procedimento: Dr.ssa M. Eugenia Fiordeponi

Data 21/11/2019

Firma Maria Eugenia Fiordeponi

Il Dirigente: Dr.ssa Ornella Serva

Data 21/11/2019

Firma Ornella Serva

Il Direttore della U.O.C. Economico Finanziaria con la sottoscrizione del presente atto attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

Voce del conto economico su cui imputare la spesa: \_\_\_\_\_

Autorizzazione: \_\_\_\_\_

Il Dirigente: Dr.ssa Antonella Rossetti

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Parere del Direttore Amministrativo

Dott.ssa Anna Petti

favorevole

non favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)

Data 28.11.2019

Firma Anna Petti

Parere del Direttore Sanitario f.f.

Dr. Gennaro D'Agostino

favorevole

non favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)

Data 25.11.19

Firma Gennaro D'Agostino

Oggetto: : Presa d'atto degli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria concernente il "Regolamento per il riconoscimento delle Posizioni Economiche Orizzontali (PEO) – Personale del Comparto-"  
pag. 2/4

**IL DIRETTORE U.O.C. AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE,  
A CONVENZIONE E COLLABORAZIONI**

PREMESSO che 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;

PREMESSO altresì che l'art. 8, comma 5, lett. c) del CCNL 2016/2018 relativo al personale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 21.05.2018, demanda alla contrattazione integrativa aziendale "*i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche*";

PRESO ATTO che, avviate le trattative nella materia demandata di cui al sopra citato art. 8, comma 5, lett. c), la delegazione di parte datoriale e la delegazione Sindacale, nella riunione del 20 novembre 2019, hanno condiviso il testo del Regolamento in materia di criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali;

RITENUTO necessario prendere atto del "*Regolamento per il riconoscimento delle Posizioni Economiche Orizzontali (PEO) – Personale del Comparto-*" quale parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo, sottoscritto tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria;

VISTO l'art. 9, comma 8, del CCNL 2016/2018 relativo al personale del Comparto Sanità che dispone "*Le Aziende o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo (...)*"

VISTO il D.L.vo 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni;

DATO ATTO che la proposta è coerente con il vigente Piano Triennale Aziendale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;

**PROPONE**

DI APPROVARE il "*Regolamento per il riconoscimento delle Posizioni Economiche Orizzontali (PEO) – Personale del Comparto-*" sottoscritto tra questa Azienda, le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria in data 20 novembre 2019, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo (allegato 1);

DI TRASMETTERE per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, il testo del contratto collettivo integrativo così come previsto dall'art. 9, comma 8, del CCNL 2016/2018 del personale del Comparto Sanità nei termini ivi indicati;

DI DISPORRE che il presente atto venga pubblicato nell'Albo Pretorio on-line aziendale ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18.09.2009, n. 69 e del D. Lgs. 14.03.2013 n. 33

4

in oggetto

per esteso

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente esecutivo non essendo sottoposto al controllo regionale, ai sensi del combinato disposto dell'art.30 della L.R. n. 18/94 e successive modificazioni ed integrazioni e degli artt.21 e 22 della L.R. 45/96.

### IL DIRETTORE GENERALE

Preso atto che:

- Il Direttore sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo, ai sensi dell'art.1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii., assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art.4, comma2, L.165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art.1, comma 1°, L. n.° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005. Il dirigente attesta altresì che il presente provvedimento è coerente con gli obiettivi dell'Azienda ed assolutamente utile per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1, L. n° 20/1994 e ss.mm.ii;
- il Direttore Amministrativo ed il Direttore Sanitario f.f. hanno espresso parere positivo con la sottoscrizione dello stesso;

### DELIBERA

- Di approvare la proposta di cui trattasi che qui si intende integralmente riportata;
- Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo non essendo sottoposto al controllo regionale, ai sensi del combinato disposto dell'art.30 della L.R. n. 18/94 e successive modificazioni ed integrazioni e degli artt.21 e 22 della L.R. 45/96.

  
Il Direttore Generale  
Dott.ssa Marinella D'Innocenzo



La presente Deliberazione è inviata al Collegio Sindacale

in data 26 NOV. 2019

La presente Deliberazione è esecutiva ai sensi di legge

dal 26 NOV. 2019

La presente Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line aziendale  
ai sensi dell'art.32, comma 1, L.18.09.2009, n.69 e del D.Lgs. 14.03.2013 n.33

in oggetto

per esteso

in data 26 NOV. 2019

Rieti li 26 NOV. 2019

IL FUNZIONARIO

*Reto Favola*

## AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI

Via del Terminillo, 42 – 02100 RIETI - Tel. 0746.2781 – PEC: asl.rieti@pec.it

C.F. e P.I. 00821180577**REGOLAMENTO PER IL RICONOSCIMENTO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE  
ORIZZONTALI (P.E.O.)  
PERSONALE DEL COMPARTO****LA PARTE PUBBLICA E LE OO.SS. DEL COMPARTO**

Considerato lo sblocco dei meccanismi di progressione economica intervenuto con la Legge di stabilità 2015 (Legge 190/2014);

Dato atto che, in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016/2018 relativo al personale del comparto sanità per il triennio 2016/2018;


Che l'art. 8, comma 5, lett. c) demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica orizzontale;

Richiamato l'art. 76 del CCNL 21.05.2018 relativo agli incrementi degli stipendi tabellari che disciplina i trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie;

Richiamato l'art. 35 del CCNL 7.4.1999 relativo alla disciplina dell'istituto della progressione economica orizzontale che consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive;

Visto in particolare il comma 4 del predetto art. 35 CCNL 7.4.1999, in cui si stabilisce che “i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21, selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo – a consuntivo- al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili;

Richiamato altresì l'art. 23 del D.Lgs 150 del 27/10/2009 che al comma 2 dispone che “*le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione e che pertanto tali progressioni sono attribuite mediante l'utilizzo di criteri oggettivi per il relativo passaggio;*



## CIO' PREMESSO CONCORDANO

Di prevedere, nell'anno 2019, una selezione per il riconoscimento della fascia retributiva successiva rispetto a quella di appartenenza, al personale del comparto in possesso dei requisiti previsti e previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui all'art. 35 del CCNL 7.4.1999.

Per la suddetta selezione saranno definite, anno per anno, le risorse destinate a tal fine dal fondo premialità e fasce, di cui all'art. 81 del CCNL 2016/2018.

A tal fine verrà indetta una selezione interna per attribuire la fascia retributiva ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto ai sensi delle disposizioni sopra richiamate, a far data dal 1° gennaio 2019.

Verrà nominata una Commissione esaminatrice con apposito atto deliberativo, sia per la verifica dei requisiti di accesso che per la valutazione dei criteri di graduazione. Tale Commissione, a garanzia di terzietà, sarà integralmente composta da soggetti dipendenti dal SSN, ma esterni all'Azienda.

La graduatoria, per l'anno 2019, sarà predisposta entro il 31/12/2019 ed in caso di parità di punteggio saranno utilizzati per l'assegnazione del passaggio di fascia i seguenti criteri:

- 1) Fascia più bassa
- 2) Data di assunzione (prevale quella più vecchia )
- 3) Data di nascita (prevale quella più vecchia).

### *Art. 1 Ripartizione delle risorse disponibili*

Per stabilire il numero dei passaggi di fascia possibili, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo e nel rispetto della quota percentuale degli aventi diritto prevista dalle disposizioni vigenti, si calcola il rapporto di incidenza, in termini di spesa, della numerosità del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno oggetto delle progressioni distinto per ogni singola categoria per il valore della fascia economica di destinazione.

La percentuale di incidenza così ottenuta, applicata sulle somme a disposizione, determina il numero dei passaggi per ciascuna categoria potenzialmente possibili.

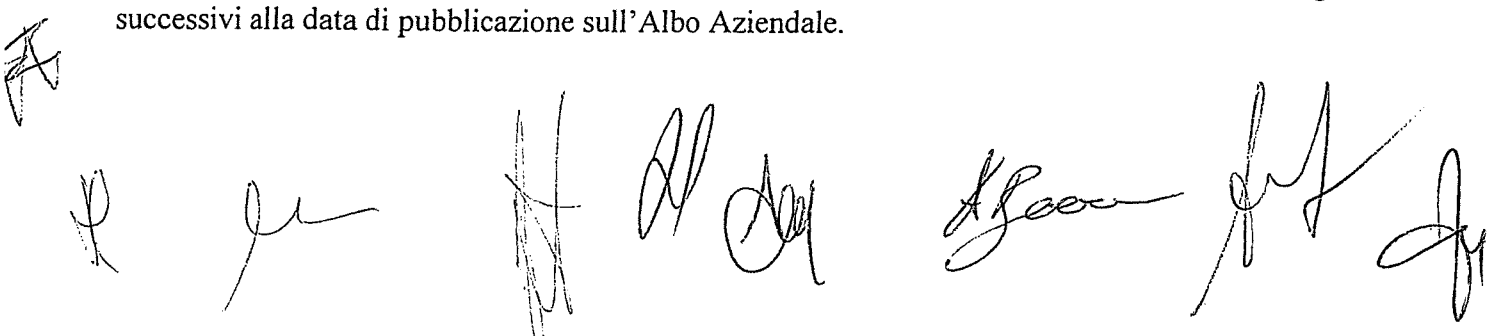
Il numero dei passaggi così ottenuto sarà poi suddiviso nell'ambito della medesima categoria nel rispetto dei ruoli di appartenenza.

### *Art. 2 Atti propedeutici alla selezione*

Individuato il numero delle fasce retributive da assegnare nell'anno di riferimento, l'Amministrazione indice Avviso di Selezione interna per l'individuazione del personale cui attribuire le fasce in interesse.

L'Avviso di selezione va pubblicato nell'Albo Aziendale e nella Sezione "Concorsi" del sito internet aziendale dandone la massima diffusione a livello aziendale.

Le domande di partecipazione dovranno essere presentate, pena decadenza, entro 15 giorni successivi alla data di pubblicazione sull'Albo Aziendale.



### *Art. 3 – Requisiti di ammissione alla selezione*

Per accedere alla Selezione per le progressioni economiche orizzontali è necessario essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Essere dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della ASL di Rieti alla data del 1 gennaio 2019; sono esclusi i dipendenti in aspettativa per vincita di concorso o per incarico presso altro Ente, i dipendenti in comando e in aspettativa.
- Avere almeno due anni di anzianità di servizio continuativo maturati con rapporto di lavoro dipendente e subordinato, a tempo indeterminato o determinato presso Enti o Aziende del S.S.N.;
- Non aver riportato sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio superiori al rimprovero verbale;
- Non essere in ultima fascia economica;

In prima applicazione nell'anno corrente del presente Accordo non potrà acquisire la progressione economica orizzontale chi ne ha fruito nell'ultimo triennio al 01/01/2016, salvo capienza del Fondo e nel rispetto dei limiti previsti dall'Avviso;

Successivamente alla prima applicazione del presente Accordo, la progressione economica avverrà nei confronti di chi nell'ultimo biennio non ha beneficiato della progressione economica orizzontale

### *Art. 4 – Criteri di Selezione*

L'attribuzione della fascia retributiva ha luogo, previa valutazione selettiva, nel rispetto dei principi generali enunciati all'art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 07/04/1999.

In particolare, il punteggio finale (max punti 100), espresso in centesimi viene assegnato secondo i seguenti criteri:

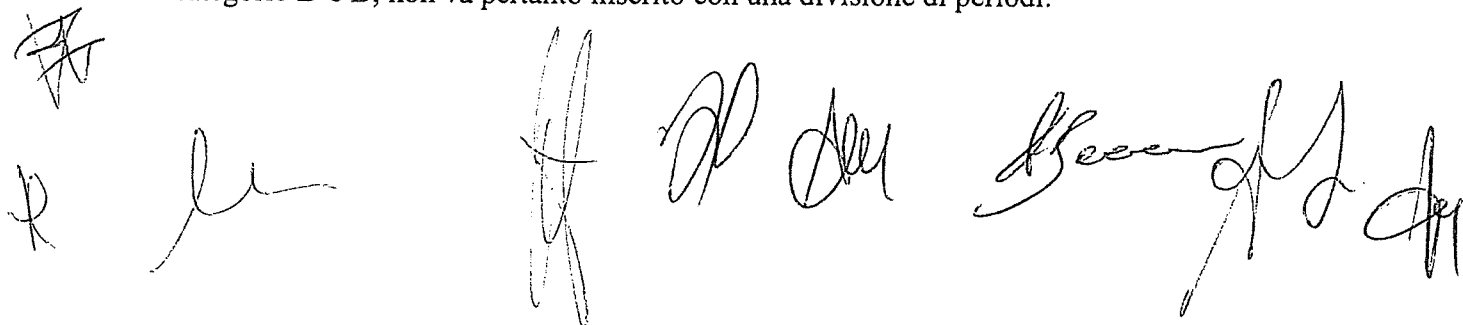
- 1) **Esperienza Professionale (Max 28 Punti)**, da intendersi come insieme di cognizioni ed abilità acquisite dal dipendente nell'ambito degli anni lavorati nel ruolo per il quale si concorre.

Saranno valutati i servizi prestati al 31/12/2018, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato senza soluzione di continuità, effettuati in regime di lavoro dipendente, attribuendo n.1 punto per ogni anno lavorato nella medesima Categoria nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale.

In caso di rapporto di lavoro part time il punteggio sarà rapportato alla percentuale di part time di cui il dipendente abbia usufruito;

Il passaggio di categoria avvenuto contrattualmente dalla categoria C alla categoria D, per i dipendenti del ruolo sanitario e per il Collaboratore Professionale Assistente Sociale del ruolo tecnico, è stato considerato per tutti i dipendenti come automatico e pertanto da non indicare nell'esperienza professionale come passaggio di categoria;

Il passaggio da categoria D a livello economico DS e da categoria B a livello economico BS, in quanto DS e BS sono livelli economici senior rispettivamente delle categorie D e B, non va pertanto inserito con una divisione di periodi.



## 2) Titoli di studio (max 5 punti)

- Diploma di laurea magistrale (vecchio e nuovo ordinamento), Diploma di laurea specialistica attinenti al profilo di appartenenza:

- *Diploma di laurea triennale attinente al profilo di appartenenza* <sup>punti 1,70</sup>  
- Master I livello/Corso di perfezionamento post-Universitario attinenti il profilo di appartenenza/Abilitazione allo svolgimento di funzioni di Coordinamento e direttive:

punti 0,3

- Master di II livello /Diploma di specializzazione attinenti il profilo di appartenenza:

punti 0,5

- Corsi di alta formazione <sup>punti 0</sup> ~~superiori~~ *a tre mesi: 60 ore* :  
punti 0,2

Per l'attribuzione del punteggio riferito ai titoli di studio si stabiliscono gli ulteriori seguenti principi:

- L'elenco dei titoli valutabili è esaustivo e non sono valutabili titoli non presenti in elenco;
- Per tutto il personale non verrà conteggiato il titolo di studio inferiore se in possesso di quello superiore.
- Il Diploma di laurea triennale attinente al profilo di appartenenza in quanto titolo di accesso non verrà valutato.

4) **Valutazione della Performance Individuale (Max 30 Punti)** acquisita nell'anno precedente a quello di riconoscimento della fascia economica da attribuire. Per ogni singola valutazione del dipendente verrà assegnato un punteggio così delineato:

**punti 0** per valutazione da 0 a 0,25

**punti 10** per valutazione da 0,26 a 0,50

**punti 20** per valutazione da 0,51 a 0,80

**punti 30** per valutazioni da 0,81 a 1,20

In prima applicazione del presente Accordo si avrà riguardo alla performance individuale del 2018

5) **Fascia Di Appartenenza (Max 8 Punti):** il peso attribuito, valevole per tutte le categorie, è inversamente proporzionale alla fascia di appartenenza nel modo che segue:

fascia 0 – peso 8

fascia 1 – peso 6

fascia 2 – peso 4

fascia 3 – peso 3

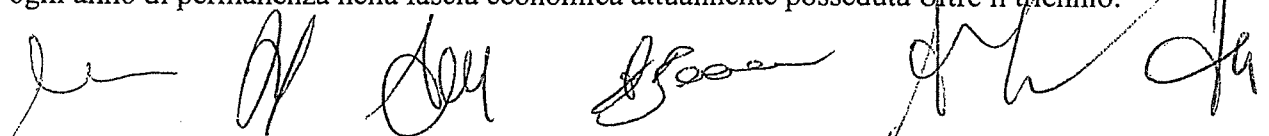
fascia 4 – peso 2

fascia 5 - peso 1

6) **Permanenza nella Fascia Posseduta (max 4 punti):**

Attribuzione di un punteggio pari a "1" per ogni anno di permanenza nella fascia economica attualmente posseduta oltre il biennio.

In prima applicazione del presente Accordo verrà attribuito un punteggio pari a "1" per ogni anno di permanenza nella fascia economica attualmente posseduta oltre il triennio.





7) Assenza Dal Servizio (max 25 punti) con riferimento ai giorni di assenza riferiti all'anno precedente.

Ai fini della determinazione del presente parametro, non concorrono le seguenti tipologie di assenze:

- congedi ordinari/ferie radiologiche;
- formazione obbligatoria;
- maternità obbligatoria;
- Infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL;
- Assenze per gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 43 CCNL 2016\2018)
- Congedi per le donne vittime di violenza (art. 39 CCNL 2016\2018)

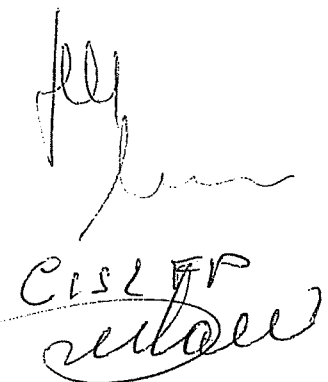
Punti attribuibili in relazione ai giorni di assenza:

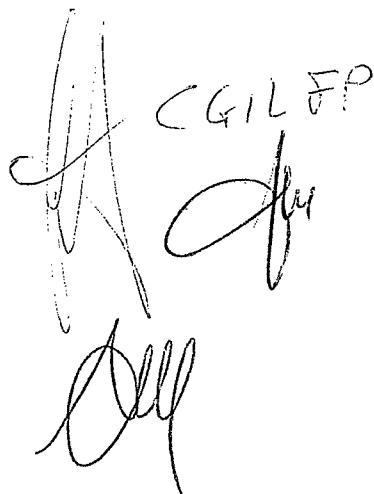
- Punti 25 per giorni di assenza da 0 a 15
- Punti 23 per giorni di assenza da 16 a 30
- Punti 18 per giorni di assenza da 31 a 60
- Punti 14 per giorni di assenza da 61 a 80
- Punti 12 per giorni di assenza da 81 a 100
- Punti 9 per giorni di assenza da 101 a 130
- Punti 7 per giorni di assenza da 131 a 150
- Punti 6 per giorni di assenza da 151 a 170
- Punti 5 per giorni di assenza da 171 a 190
- Punti 4 per giorni di assenza da 191 a 210
- Punti 3 per giorni di assenza da 211 a 230
- Punti 2 per giorni di assenza da 231 a 250
- Punti 1 per giorni di assenza da 251 a 280
- Punti 0 per giorni di assenza superiori a 281

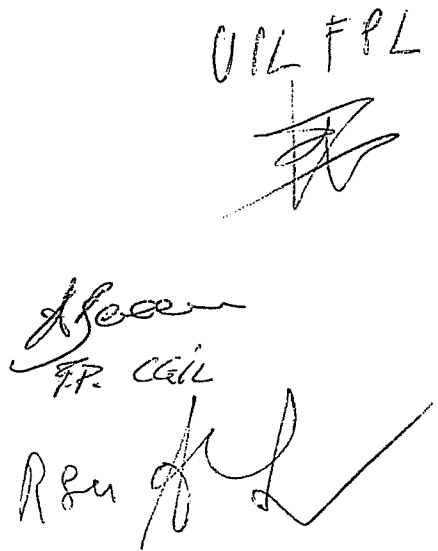
Rieti, li 20/11/2019

La parte Pubblica

La parte sindacale

  
CISL FP

  
CGIL FP

  
UIL FPL  
FP CGIL