

Deliberazione Direttore Generale n. 112 del 30/11/2021

Direzione Generale: Via Casal Bernocchi, 73 - 00125 Roma
C.F. e P.I. 04733491007

STRUTTURA PROPONENTE: UOC Risorse Umane

OGGETTO: Approvazione del nuovo Regolamento per la disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali per il personale del Comparto e dell' Avviso di selezione interna

L' Estensore: Erika Giannelli

Parere del Direttore Amministrativo : Dr.ssa Francesca Merli

Parere DA: FAVOREVOLE

Parere del Direttore Sanitario : Dr.ssa Daniela Sgroi

Parere DS: FAVOREVOLE

Il presente provvedimento **non necessita** di rilevazioni contabili (autorizzazioni di costi/accertamenti di ricavi) da annotare nel bilancio di esercizio aziendale.

Il Dirigente Responsabile della Struttura proponente
Giovanni Farinella

Il Dirigente e/o il Responsabile del Procedimento con la sottoscrizione della proposta di delibera di pari oggetto num. Provv. 2095

Hash .pdf (SHA256): 8ffefc049c00ab2e51664447a6bda3e22cf64526ce49dd48ae0549fd45e88b1c

Hash .p7m (SHA256): 0c82259c9137d261b75bd35ce3567d2a7009705dd248b0fff7bb23ff7d94271f

Firme digitali apposte sulla proposta: Merli Francesca,SGROI DANIELA,GIOVANNI FARINELLA

Il Responsabile del Procedimento: Erika Giannelli

Il Dirigente: Giovanni Farinella

Il Direttore del Dipartimento:

IL DIRETTORE U.O.C. RISORSE UMANE

- VISTA** la deliberazione n. 13 del 09.01.2018 relativa all'adozione dell'Atto di Autonomia Aziendale, approvato con DCA n. U00033 dell' 11.02.2020 e pubblicato sul BURL del 13.02.2020 n. 13;
- VISTO** l'art. 40 comma 3 del D.lgs 165/2001 e s.m.i il quale tra l'altro prevede, che la contrattazione integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- RICHIAMATA** la vigente normativa in materia di progressione economica orizzontale (fasce) ed in particolare gli artt. 35 del CCNL del 07.04.1999 e 34 CCNL 19.04.2004 Comparto Sanità e 3 CCNL 10.04.2008;
- CONSIDERATO** l'art 8 comma 1 del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21.05.2018 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale; che l'art. 8 comma 5 lettera a) del predetto contratto prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri di ripartizione tra le diverse modalità di utilizzo di ciascuno dei fondi di cui agli art. 80 e 81;
- VISTA** la deliberazione n. 704 del 25.09.2019 e 748 dell'11.12.2020 di approvazione e successiva modifica del Regolamento per la disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali”;
- VISTA** la nota della RSU prot. n. 73646 del 15.11.2021 con la quale si chiede la modifica del Regolamento e precisamente, dell'art. 7, 3° capoverso per quanto riguarda il requisito di permanenza nella posizione economica, dell'art. 8 per quanto concerne l'attribuzione del punteggio, dell'art. 10 per quanto riguarda l'utilizzo del residuo fondi e l'avvio di tutte le procedure finalizzate alla progressione economica orizzontale riferite all'anno 2021;
- CONSIDERATO** che in data 23.11.2021, sono state convocate le OO.SS, ed è stato rappresentato che questa Amministrazione, ha deciso di accogliere favorevolmente le richieste presentate dalla RSU Aziendale;
- che è stato fatto inoltre presente, che, il Fondo a disposizione per la valorizzazione delle PEO 2021 è stimabile in circa € 313.000,00, in attesa della certificazione da parte del Collegio Sindacale;
- DATO ATTO** che in data 25.11.2021, è stato trasmesso con mail alle OO.SS., il Regolamento modificato alla luce delle osservazioni summenzionate;

altresì che le OO.SS. hanno comunicato, in pari data, tramite mail, agli atti della UOC Risorse Umane, l'assenso alla sottoscrizione del Regolamento modificato;

RITENUTO

per quanto sopra di modificare il Regolamento per la Progressione Economica Orizzontale, come segue:

-l'art. 7, 3° capoverso viene così modificato: "Ai fini della progressione economica orizzontale di cui all'art. 3 del CCNL 10.04.2008, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;

- l'art. 8, Criteri di selezione, viene così modificato: "l'attribuzione della fascia retributiva ha luogo previa valutazione selettiva basata sui seguenti criteri di selezione:

Esperienza professionale (max punti 25)

Anzianità di servizio complessivo (1 punto per anno).

Anzianità nella fascia (max punti 60)

Per ogni anno 15 punti.

- l'art. 10, 2° capoverso, viene così modificato "In caso di parità la precedenza è data, nell'ordine, a chi vanta la maggiore anzianità complessiva di servizio di ruolo anche se maturata presso diverse aziende od enti del S.S.N., il maggior carico familiare e la maggiore età.

Nell'ipotesi di residuo fondi potrà essere riconosciuta automaticamente la progressione economica orizzontale a tutti i pari merito per un massimo totale di 10 persone;

CONSIDERATO

per quanto sopra espresso, di rettificare la delibera n. 748 dell'11.12.2020 e pertanto di approvare il nuovo Regolamento che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RITENUTO

di dover pertanto procedere alla indizione ed al successivo espletamento di una selezione interna per l'attribuzione della progressione economica orizzontale con decorrenza 01.01.2021 ai dipendenti del Comparto, dando atto che la medesima avverrà secondo le indicazioni contenute nel bando allegato al presente provvedimento, parte integrante e sostanziale dello stesso, e tenuto conto delle disponibilità economiche dell'art. 81 "Fondo premialità e fasce" del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018;

DATO ATTO

che con separato atto sarà nominata la Commissione che si occuperà di valutare la correttezza e l'attinenza dei titoli inseriti dagli aventi diritto;

ATTESTATO

che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per la Pubblica Amministrazione;

Deliberazione

VERIFICATO che il presente provvedimento non è sottoposto a controllo regionale ai sensi del combinato disposto dell'art. 30 della L.R. n. 18/94 e successive modificazioni e degli artt. 21 e 22 della L.R. n.45/96;

SENTITO il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario riportati in frontespizio;

PROPONE

per i motivi di cui in narrativa che si intendono integralmente riportati:

- di approvare il nuovo Regolamento per la disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali per il personale del Comparto e il bando dell'Avviso di selezione interna.

**Il Direttore UOC Risorse
Umane
Dr. Giovanni Farinella**

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00201 del 29.10.2021;

VISTA la deliberazione n. 1 del 02.11.2021 avente ad oggetto: "insediamento della Dr.ssa Francesca Milito in qualità di Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Locale Roma 3";

LETTA la proposta di delibera, sopra riportata, presentata dal Responsabile dell'Unità Organizzativa in frontespizio indicata;

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, utile e proficuo per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1 della Legge 20/1994 e successive modifiche nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, legge 241/90;

VISTO il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario riportati sul frontespizio;

Deliberazione

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione avente ad oggetto “ Approvazione del nuovo Regolamento per la disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali per il personale del Comparto e dell’Avviso di selezione interna”

Il presente atto composto di n. 5 pagine e n.2 allegati, sarà pubblicato all’Albo on line dell’Azienda per giorni 15 consecutivi, ai sensi della L.R. 31/10/1996 n.45.

Il Direttore Generale
(Dr.ssa Francesca Milito)

AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

E' indetto un avviso interno per la progressione economica orizzontale del personale dipendente del Comparto, con decorrenza 01.01.2021.

Gli aventi diritto potranno candidarsi a partecipare alla selezione di che trattasi esclusivamente per via telematica attraverso la compilazione della domanda su un applicativo *ad hoc* messo a disposizione dall'Azienda sulla *home page* del portale aziendale per l'intero periodo di validità del presente bando che si stabilisce dal _____ al _____.

I. Requisiti di ammissione alla selezione

- Essere dipendente a tempo indeterminato da almeno due anni, alla data del 1° gennaio 2021 ed avere un'esperienza professionale maturata in posizione di ruolo presso l'Azienda od altro ente del S.S.N., anche in posizione funzionale diversa da quella posseduta alla data predetta.
- Non aver riportato, nell'ultimo biennio, una sanzione disciplinare superiore alla "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni".
- Essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
- Non essere in possesso della fascia massima nella categoria di inquadramento (A5, B5, BS5, C5, D6, DS6).

Qualora un soggetto, non in possesso di almeno uno dei suddetti requisiti di ammissione, provi ad inserire nel sistema la domanda di partecipazione alla selezione, il sistema segnalerà la mancanza del requisito e impedirà la compilazione della domanda specificando la motivazione dell'esclusione.

Ove il dipendente ritenga non validi i motivi di esclusione potrà presentare istanza motivata di ammissione alla procedura di selezione tramite la specifica funzione presente sull'applicativo.

2. Criteri di selezione

La selezione tra i dipendenti sarà effettuata mediante la formulazione di apposite graduatorie distinte per ruolo, categorie e fasce, che terranno conto dei seguenti criteri:

- a) **Esperienza Professionale** (anzianità di servizio complessivo prestato presso l'Azienda USL Roma 3 o presso altre aziende del S.S.N., **1,00 punti per anno fino ad un massimo di 25 punti**). Al fine di agevolare il dipendente nella compilazione

dei servizi prestati, saranno precaricati a sistema i servizi risultanti agli atti della UOC Risorse Umane. Il dipendente potrà convalidarli ovvero presentare apposita istanza di modifica/integrazione tramite la specifica funzione presente sull'applicativo per la presentazione della domanda di partecipazione;

b) Anzianità nella fascia (15 punti per anno fino ad un massimo di 60 punti).

Il candidato troverà il campo precompilato sull'applicativo. Ove ritenga che il dato caricato non sia esatto potrà aprire un'istanza direttamente da procedura telematica e segnalarlo agli uffici competenti;

c) Titoli culturali superiori a quelli richiesti per l'accesso alla posizione funzionale rivestita (max punti 5)

- 1) Diploma di laurea vecchio ordinamento, oppure laurea specialistica, oppure laurea magistrale attinente al profilo di appartenenza **(2 punti)**;
- 2) Laurea triennale **attinente** al profilo di appartenenza **(1 punto)**;
- 3) Master/Corso di Alta Formazione/Corso di specializzazione di durata almeno annuale **attinente** al profilo di appartenenza **(1 punto)**;
- 4) Diploma **(1 punto)**.

I titoli di studio, con esclusione dei Master e Corsi di Specializzazione, non si sommano.

Allo scopo di semplificare l'acquisizione dei dati e agevolare il compito del candidato sono messe a disposizione nell'applicativo delle tabelle.

Formazione (max punti 5)

- aggiornamento professionale di 1 giorno **(0,10 punti)**, superiore a un giorno **(0,20 punti)**;
- docenze **attinenti** il profilo professionale, anche occasionali, nei corsi di formazione e di aggiornamento professionale **del personale del S.S.N.** organizzati da Enti pubblici e privati **(1 punto)**;
- pubblicazioni edite a stampa attinenti il profilo professionale di appartenenza o l'area di operatività **(0,50 punti)**.

d) Valutazione individuale (max 5 punti) E' rilevata dalla media del punteggio delle schede di valutazione individuale dei singoli dipendenti riferite al triennio immediatamente precedente, secondo i seguenti criteri:

da 1.35 a 1.50	punti 5
da 1.20 a 1.34	punti 4

da 1.05 a 1.19	punti 3
da 0.90 a 1.04	punti 2
da 0.75 a 0.89	punti 1
inferiore a 0.75	punti 0

Il dato sarà caricato a sistema d'Ufficio attingendo agli archivi aziendali.

I dipendenti comandati presso altra amministrazione dovranno aprire una istanza attraverso la specifica funzionalità dell'applicativo e dichiarare il punteggio della valutazione individuale conseguito presso l'Amministrazione in cui prestano servizio in posizione di comando allegando documentazione comprovante detto punteggio. Analogamente dovranno fare i dipendenti che abbiano prestato servizio a tempo determinato nella stessa o corrispondente qualifica presso altra Amministrazione durante il triennio di riferimento (anche solo per porzione di anno).

Coloro che siano stati assunti in corso d'anno provenienti da altra Amministrazione dovranno comunque presentare istanza di documentazione relativa alla performance precedente all'assunzione presso l'ASL Roma 3. La performance relativa all'anno sarà il frutto della media ponderata delle performance conseguita presso le due amministrazioni.

e) Penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio.

Multa	Decurtazione pari al 5% del punteggio totale
Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni	Decurtazione pari al 25% del punteggio totale

3. Modalità di presentazione delle domande

Il personale in possesso dei requisiti di cui al precedente punto 1 deve far pervenire la domanda di partecipazione unicamente secondo le modalità di seguito elencate, nel periodo di validità del bando.

La domanda di partecipazione va resa sotto forma di autocertificazione ai sensi degli art. 46 e 47 del DPR 445/2000 e ss.mm.ii., e dovrà essere compilata accedendo con le proprie credenziali di Dominio utilizzate per l'accesso al PC predisposto sul portale aziendale.

Ove il dipendente abbia commesso errori nella compilazione della domanda potrà riformularla e inviarla di nuovo. Questo per massimo quattro volte, avendo a disposizione sull'applicativo al massimo cinque invii. L'Amministrazione prenderà in

considerazione ai fini della selezione soltanto l'ultima domanda inviata secondo l'ordine di invio sul sistema.

Non occorre stampare la domanda né presentarla al protocollo generale. Dopo l'inoltro della domanda il dipendente potrà stamparla e/o conservarla in formato elettronico, tramite mail verrà notificata l'avvenuta ricezione.

Il sistema mette a disposizione dei dipendenti che dovessero riscontrare incongruenze rispetto alla parte precompilata della domanda (dati anagrafici e anzianità di servizio) un apposito *form* da compilare e inviare. Ciò consente agli operatori incaricati dell'istruttoria, di esaminare la problematica e risolverla rapidamente.

4. Graduatorie ed inquadramenti

Le graduatorie di merito redatte per singolo profilo di inquadramento e per fascia retributiva con riportato a fianco di ciascun dipendente il punteggio complessivamente attribuito, saranno approvate con deliberazione del Direttore Generale. Le stesse saranno rese note mediante pubblicazione sul portale aziendale.

In caso di parità la precedenza è data, nell'ordine, a chi vanta la maggiore anzianità complessiva di servizio di ruolo anche se maturata presso diverse aziende od enti del S.S.N., il maggior carico familiare e la maggiore età.

Nell'ipotesi di residuo fondi potrà essere riconosciuta automaticamente la progressione economica orizzontale a tutti i pari merito per un massimo totale di 10 persone;

I definitivi inquadramenti saranno disposti all'esito delle eventuali verifiche a campione sulle autocertificazioni rese dai vincitori, fatta salva la partecipazione degli interessati al procedimento relativo alle predette verifiche, nel rispetto dei principi di cui alla legge 241/90.

Le graduatorie sono valide fino ad esaurimento e comunque non oltre 1(un) anno. In base alla disponibilità del fondo, si procederà ogni anno all'indizione di un nuovo avviso.

5. Trattamento dei dati personali

I dati trasmessi dai candidati con la domanda di partecipazione alla presente procedura saranno trattati per le finalità di gestione della procedura stessa e dell'inquadramento nella posizione economica superiore, ai sensi del Regolamento aziendale di attuazione del codice di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 196/2003 e per alimentare e aggiornare le banche dati interne create dall'Amministrazione. In qualsiasi momento gli interessati potranno esercitare i diritti ai sensi del citato decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

6. Unità Operativa Competente – Responsabile del Procedimento

A tutti gli effetti del presente avviso, è individuato Responsabile del Procedimento la Dott.ssa Erika Giannelli appartenente alla UOC Risorse Umane

7. Accesso agli atti di selezione

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive.

8. Pubblicazione dell'avviso

Il presente avviso verrà pubblicato sul sito aziendale, dove verranno altresì pubblicate tutte le informazioni, le modifiche e le integrazioni ad esso relative, nonché le graduatorie finali.

9. Norma di salvaguardia

Per tutto quanto non contemplato dal presente bando valgono le disposizioni previste dalle normative di riferimento. La ASL Roma 3 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.

Il Direttore Generale
Dr.ssa Francesca Milito



REGIONE
LAZIO

SISTEMA SANITARIO REGIONALE



ASL
ROMA 3

Regolamento

per la disciplina delle

Progressioni Economiche Orizzontali

PERSONALE COMPARTO SANITA'

1. Progressione economica orizzontale
2. Individuazione del personale interessato
3. Definizione delle risorse disponibili
4. Ripartizione delle risorse disponibili
5. Accesso alla ripartizione delle fasce per specifiche categorie
6. Atti propedeutici alla selezione
7. Requisiti di ammissione alla selezione
8. Criteri di selezione
9. Modalità di presentazione dei titoli
10. Definizione delle graduatorie di selezione
11. Procedure di attribuzione dei benefici economici
12. Validità delle graduatorie
- 13.. Accesso agli atti di selezione

1. Progressione economica orizzontale

Tenuto conto delle disponibilità economiche dell'art. 81 "Fondo Premialità e Fasce" del C.C.N.L. Comparto Sanità del 21.05.2018, possono essere indette selezioni interne per l'individuazione del personale dipendente cui attribuire fasce economiche superiori a quelle in godimento.

2. Individuazione del personale interessato

L'attribuzione delle fasce economiche da parte dell'Amministrazione ha luogo nel rispetto dell'equilibrio complessivo tra vari profili professionali ricompresi nelle categorie, tenuto conto dell'applicazione della norma di riequilibrio prevista all'art. 34 del C.C.N.L. 19.4.2004.

3. Definizione delle risorse disponibili

All'inizio di ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, viene definito l'eventuale ammontare delle risorse da destinare al finanziamento delle fasce retributive aggiuntive a quelle in godimento.

4. Ripartizione delle risorse disponibili

Le risorse individuate con le procedure di cui al punto precedente vanno così assegnate:

- a. alle singole categorie, in misura percentuale sulla base del numero complessivo di dipendenti ricompresi nell'ambito di ciascuna di esse, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente;
- b. nell'ambito di ciascuna categoria, ai singoli profili professionali in misura percentuale sulla base del numero complessivo di dipendenti, distintamente per profilo professionale, in servizio alla data del 31 dicembre dello stesso anno.

Definita l'assegnazione delle risorse ai diversi profili professionali, si procede poi a individuare il numero complessivo delle fasce retributive, distinte per prima, seconda, terza, quarta, quinta e sesta (quest'ultima per la categoria D e DS), da attribuire nell'anno in riferimento in misura percentuale sulla base del numero degli appartenenti alla fascia. La distinzione per tipo di fascia va effettuata nel rispetto di un equilibrio complessivo tra le varie fasce retributive, da conseguire utilizzando un fattore di ponderazione che tenga conto della differente consistenza economica stabilita contrattualmente per le progressioni economiche orizzontali.

5. Accesso alla ripartizione delle fasce per specifiche categorie

I Profili Professionali di «Collaboratore Professionale Sanitario» e «Collaboratore Professionale Sanitario Senior», ai fini dell'assegnazione delle risorse con le procedure di cui al punto 4 del presente regolamento, vanno così raggruppati:

- a) personale infermieristico - ostetrico;
- b) personale tecnico-sanitario;
- c) personale della riabilitazione;
- d) personale di vigilanza ed ispezione.

A ciascuno dei raggruppamenti anzidetti le risorse vengono assegnate in misura percentuale in relazione al numero dei dipendenti, distinto per raggruppamento, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

6. Atti propedeutici alla selezione

Individuato, distintamente per profilo professionale e per tipologia, 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 è pubblicato sia sul sito intranet aziendale che nell'albo on line dell'Azienda, ed inviata copia alla R.S.U. formalmente costituita ed alle Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. del Comparto presenti in ambito aziendale.

7. Requisiti di ammissione alla selezione

Alle selezioni partecipa di diritto il personale dipendente a tempo indeterminato da almeno due anni, che alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento vanta un'esperienza professionale maturata in posizione di ruolo presso l'Azienda od altro ente del S.S.N., anche in posizione funzionale diversa da quella posseduta alla data predetta.

L'Amministrazione, ancor prima di dar corso alla valutazione selettiva finalizzata alla individuazione del personale cui attribuire le fasce retributive, escluderà il personale a cui è stata irrogata, nell'ultimo biennio, una sanzione disciplinare superiore alla "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni".

Ai fini della progressione economica orizzontale di cui all'art. 3 del CCNL 10.04.2008, dalla data di entrata in vigore del contratto richiamato, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Non essere in possesso della fascia massima nella categoria di inquadramento.

8. Criteri di selezione

L'attribuzione della fascia retributiva ha luogo previa valutazione selettiva basata sui seguenti criteri di selezione:

1. Esperienza professionale (max punti 25)

- ✓ Anzianità di servizio complessivo (1 punto per anno).

2. Anzianità nella fascia (max punti 60)

- ✓ Per ogni anno 15 punti.

3. Titoli culturali superiori a quelli richiesti per l'accesso alla posizione funzionale rivestita (max 5 punti)

- a. Diploma di laurea vecchio ordinamento, oppure laurea specialistica, oppure laurea magistrale **attinente** al profilo di appartenenza (2 punti);
- b. Laurea triennale **attinente** al profilo di appartenenza (1 punto);
- c. Master/Corso di Alta Formazione/Corso di specializzazione di durata almeno annuale (attestato dal quale si evinca la durata del corso o il numero delle ore) **attinente** al profilo di appartenenza (1 punto);
- d. Diploma (1 punto).

(punto "a", punto "b", punto "d" non si sommano)

4. Formazione (max punti 5)

- a. aggiornamento professionale di 1 giorno (0,10 punti), superiore a un giorno (0.20 punti)
- b. docenze **attinenti** il profilo professionale, anche occasionali, nei corsi di formazione e di aggiornamento professionale **del personale del S.S.N.** organizzati da Enti pubblici e privati (1 punto);
- c. pubblicazioni edite a stampa attinenti il profilo professionale di appartenenza o l'area di operatività (0.50 punti).

5. Valutazione individuale (max punti 5)

E' rilevata dalla media del punteggio delle schede di valutazione individuale dei singoli dipendenti, riferite al triennio immediatamente precedente, secondo i seguenti criteri:

Da 1.35 a 1.50	5 punti
Da 1.20 a 1.34	4 punti
Da 1.05 a 1.19	3 punti
Da 0.90 a 1.04	2 punti
Da 0.75 a 0.89	1 punto
Inferiore a 0.75	Nessun punteggio

6. Penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio:

multa	Decurtazione pari al 5% del punteggio totale
sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni	Decurtazione pari al 25% del punteggio totale

9. Modalità di presentazione delle domande

Le domande andranno presentate on-line dagli interessati, con le modalità previste dalla procedura informatizzata indicata nell'avviso, entro il termine fissato dall'Amministrazione nell'avviso di selezione di cui al punto 6 del presente regolamento.

La verifica del possesso dei titoli, autocertificati dagli interessati nel rispetto delle indicazioni di cui al D.P.R. 28.12.2000, n. 445, tenendo conto delle norme penali indicate all'art. 76 dello stesso decreto in caso di falsità negli atti o di dichiarazioni mendaci, sarà effettuata sui vincitori i quali dovranno produrre, nel perentorio termine di quindici giorni dalla data di comunicazione, in originale od in copia autenticata, la documentazione precedentemente autocertificata o di cui ha dichiarato il possesso.

10. Definizione delle graduatorie di selezione

È redatta, per singolo profilo e per fascia retributiva, apposita graduatoria con riportato, a fianco di ciascun dipendente, il punteggio attribuito.

In caso di parità la precedenza è data, nell'ordine, a chi vanta la maggiore anzianità complessiva di servizio di ruolo anche se maturata presso diverse aziende od enti del S.S.N., il maggior carico familiare e la maggiore età.

Nell'ipotesi di residuo fondi potrà essere riconosciuta automaticamente la progressione economica orizzontale a tutti i pari merito per un massimo totale di 10 persone.

11. Procedure di attribuzione dei benefici economici

Al personale utilmente collocato nel relativo elenco è attribuita la fascia retributiva per cui ha concorso con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Per il personale anzidetto, prima dell'adozione del provvedimento formale da parte dell'Amministrazione, in caso di discordanza tra le dichiarazioni precedentemente rese e dati direttamente desunti dalle certificazioni prodotte, l'Amministrazione procede d'ufficio alle conseguenti eventuali rettifiche nei punteggi ed all'avvio, ove ne ravvisi i presupposti, delle procedure di contestazione degli addebiti.

12. Validità delle graduatorie

Le graduatorie sono valide fino ad esaurimento e comunque non oltre 1 anno. In base alla disponibilità del fondo, si procederà ogni anno all'indizione di un nuovo avviso.

13. Accesso agli atti di selezione

L'accesso agli atti della valutazione selettiva ha luogo con le procedure di cui agli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/90 ed è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del relativo procedimento e, comunque, non prima dell'adozione del provvedimento formale di attribuzione delle fasce retributive.

Letto confermato e sottoscritto:

L'Azienda Asl Roma 3:

Il Direttore Generale
Dr. ssa Francesca Milito

La RSU:

Moscato Claudio f.to
Dori Donatella
Calì Antonino f.to
Cardamone Antonio
De Meo Francesca f.to
Marcantonio Debora f.to
Mugnos Carmela

I Rappresentanti delle OO.SS.

FP CGIL
De Luca Massimiliano f.to
CISL FP
De Paolis Sandro
Costa Sandro
UIL FPL
Conforzi Giuseppe f.to
Valeri Giovanni f.to
FIALS
Del Prete Gennaro f.to
Mattei Guido f.to