



ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Viale Orazio Flacco, 65-70124 BARI

Deliberazione del Direttore Generale

n. 425 del registro

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL "REGOLAMENTO AZIENDALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO PROFESSIONALE ORIZZONTALE DEL PERSONALE".

L'anno **2015**, il giorno **VENTUNO** del mese di **LUGLIO** in Bari, nella sede dell'Istituto Tumori "Giovanni Paolo II" di Bari, già Ospedale Oncologico,

IL DIRETTORE GENERALE

Visto il D. Lgs. 30.12.1992 n. 502 e successive integrazioni e modificazioni;

Visto il D. Lgs. 16.10.2003 n. 288 così come modificato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 270 del 23.06.2005;

Vista la deliberazione della Giunta Regionale n. 1308 del 26.06.2012;

Vista la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Verifica n. 01 del 01.08.2012;

sulla base dell'istruttoria e della proposta dell'Area Gestione Risorse Umane dell'Istituto;

HA ADOTTATO

Il seguente provvedimento

Premesso che:

- l'art.35 del CCNL del Comparto Sanità sottoscritto il 7.4.1999 disciplina i criteri da applicare per la progressione economica orizzontale, nei limiti delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art.39;
- l'art.4 del CCNL del Comparto Sanità sottoscritto il 7.4.1999 prevede tra le materie di contrattazione integrativa il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui al citato art.35 CCNL 1999;

Rilevato che:

- con nota prot.n. 11877 del 09.06.2015 questa Amministrazione ha trasmesso alle Segreterie Aziendali e Territoriali delle Organizzazioni Sindacali del Comparto e della RSU la proposta di "Regolamento Aziendale per lo sviluppo economico professionale orizzontale del personale";
- in apposito incontro negoziale tra i rappresentanti di parte pubblica ed i rappresentanti di parte sindacale è stato definito lo specifico regolamento previsto dall'art.4 CCNL 1999, approvato nel

testo definitivo sottoscritto in data 26 giugno 2015 che, allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

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

DELIBERA

per tutte le ragioni indicate in premessa e che qui si intendono integralmente richiamate per farne parte integrante e sostanziale di:

- approvare il “Regolamento Aziendale per lo sviluppo economico professionale orizzontale del personale” che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;
- disporre la trasmissione del presente atto all’Aran, alla RSU Aziendale e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del Comparto;
- pubblicare il Regolamento allegato al presente atto nella pagina “Regolamenti Interni” del sito aziendale, nonché alla pagina “Contrattazione integrativa” della sezione “Amministrazione Trasparente” per gli adempimenti previsti sul Piano della Trasparenza.

Il Responsabile Procedimento L.241/90
Il Collaboratore Amm.vo
f.to: Dr.ssa Stefania Volpe

Il Direttore Ad Interim
Area Gestione Risorse Umane
f.to: dr.ssa Tiziana Dimatteo

Letto, approvato e sottoscritto

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
f.to: *Dr. Umberto SIMONETTI*

IL DIRETTORE SANITARIO AZIENDALE
f.to: *Dr.ssa Maria Pia TRISORIO LIUZZI*

IL DIRETTORE GENERALE
f.to: *Prof. Antonio QUARANTA*

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo composta da n. _____ pagine e n. _____ fogli.

IL SEGRETARIO

Bari, _____

ANNOTAZIONI CONTABILI

Il Dirigente

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito web dell'Istituto Tumori

Dal **21.07.2015** al **in corso**

Bari, **21.07.2015**

Il Responsabile del Procedimento
l'Assistente Amministrativo
f.to: Francesco Lopopolo

Allegato Deliberazione n. 425 del 21.07.2015 – 1/5

REGOLAMENTO PER LO SVILUPPO ECONOMICO PROFESSIONALE ORIZZONTALE DEL PERSONALE

Art. 1 - Definizione, principi e obiettivi

Il presente regolamento disciplina le procedure riguardanti le modalità di svolgimento delle selezioni per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35 del CCNL del comparto sanità 07/04/1999, nei limiti del finanziamento disponibile all'interno del fondo determinato annualmente dall'Istituto Tumori Giovanni Paolo II (di seguito Istituto) ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 39 del CCNL 07/04/1999.

La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- a) i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori a tempo indeterminato appositamente selezionati;
- b) il numero dei passaggi è pianificato nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo dedicato;
- c) i dipendenti che acquisiscono la fascia economica sono individuati secondo criteri di selezione che devono tenere in considerazione, in ragione delle categorie e delle fasce da acquisire, una diversa e graduale modulazione dei criteri di selezione cioè tra l'anzianità di carriera, il curriculum professionale acquisito, le valutazioni ottenute sull'impegno e sulla qualità della prestazione individuale nel perseguimento dei risultati dell'azienda, nonché altri ulteriori criteri da definire in sede di contrattazione integrativa.

Art. 2 - Criteri per la "gestione" dei passaggi di fascia

La progressione economica orizzontale non è condizionata ai posti della dotazione organica ma alla disponibilità economica dell'apposito fondo contrattuale.

Annualmente, in sede di contrattazione collettiva integrativa, in base alle risorse storicizzabili presenti nel fondo, a consuntivo, al 31 Dicembre di ciascun anno, le risorse disponibili nel fondo saranno suddivise in modo da permettere una valorizzazione di tutte le categorie e profili professionali. A tal fine, considerato che l'importo disponibile ai fini dell'assegnazione della fascia ammonta a €(**A**) e che il personale ammesso a concorrere alla selezione, sulla base dei requisiti di partecipazione successivamente enunciati, è pari a n. (**B**) dipendenti, la procedura di ripartizione dell'importo (**A**) è la seguente:

- ✓ individuazione della **percentuale del personale che potrà beneficiare del passaggio di fascia** (si calcolano le risorse che accorrebbero per attribuire una fascia a tutti i predetti (**B**) dipendenti e cioè € (**C**);
- ✓ si esegue la seguente proporzione: **C : B = A : X**; tale proporzione permette di ricavare una percentuale(**Y**)%.

Nello stesso tempo si procede all'individuazione del numero di personale avente diritto alla partecipazione che è così aggregato:

- personale delle categorie A, B e Bs ruolo tecnico;
- personale delle categorie A, B e Bs ruolo amministrativo;
- personale della categoria C del ruolo tecnico e amministrativo;

- personale delle categorie Bs e C ruolo sanitario;
- personale della categoria D e Ds del ruolo sanitario;
- personale della categoria D e Ds del ruolo tecnico e amministrativo.

Si calcola la percentuale (Y) del personale presente in ciascuno dei raggruppamenti sopra descritti; eventuali residui derivanti dal mancato raggiungimento della percentuale in ciascun raggruppamento, a seguito dei criteri per l'attribuzione del punteggio ai singoli dipendenti, saranno ridistribuiti negli altri raggruppamenti.

Art. 3

Requisiti di accesso ai passaggi da una fascia a quella immediatamente superiore

I requisiti che devono essere posseduti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente al riconoscimento del beneficio sono:

- **Anzianità:** possono beneficiare del passaggio da una fascia a quella immediatamente superiore i dipendenti dell'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel profilo richiesto che siano in possesso:
 - dell'anzianità di servizio;
 - dell'anzianità di fascia indicate nella **tabella 1** sotto riportata.

Per anzianità s'intende il servizio a tempo determinato o indeterminato prestato con rapporto di lavoro subordinato presso gli del S.S.N. nonché gli Enti privati convenzionati/accreditati dal SSN (limitatamente ai dipendenti che esercitano identiche funzioni sia nelle strutture pubbliche che private).

Non possono beneficiare del passaggio di fascia i dipendenti:

- che alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento risultano assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato da oltre un anno o per superamento periodo di prova in altri Enti o Aziende pubbliche;
- che alla data di attivazione del processo selettivo risultino aver ottenuto l'inquadramento in diverso profilo da almeno due anni;
- collocati nella fascia economica massima;
- con rapporto di lavoro a tempo determinato

tabella 1

Cat	da fascia 0 a 1		da fascia 1 a 2		da fascia 2 a 3		da fascia 3 a 4		da fascia 4 a 5		da fascia 5 a 6	
	Anzianità di servizio	Anzianità Fascia 0	Anzianità di servizio	Anzianità Fascia 1	Anzianità di servizio	Anzianità Fascia 2	Anzianità di servizio	Anzianità Fascia 3	Anzianità di servizio	Anzianità Fascia 4	Anzianità di servizio	Anzianità Fascia 5
A	2	2	4	2	8	2	10	2	13	2		
B	2	2	4	2	8	2	10	2	13	2		
Bs	2	2	4	2	8	2	10	2	13	2		
C	2	2	4	2	8	2	10	2	13	2		
D	2	2	4	2	8	2	10	2	13	2	15	2
Ds	2	2	4	2	8	2	10	2	13	2	15	2

Art. 4

Modalità di selezione

Le progressioni economiche saranno disposte previo espletamento di procedure selettive.

Per l'ammissione alle selezioni gli aspiranti devono avere i requisiti di cui all'art. 3 del presente regolamento.

Il punteggio massimo attribuibile ai fini dell'assegnazione della fascia successiva è **80**.

I criteri che sono utilizzati per attribuire il punteggio e stilare la graduatoria sono i seguenti:

A) Esperienza professionale max 60 punti

Per la valutazione dell'esperienza professionale si terrà conto unicamente del servizio prestato, con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, presso gli enti del S.S.N. nonché gli Enti privati convenzionati/accreditati dal S.S.N. con attribuzione dei punteggi di seguito riportati, per tutti gli anni di servizio prestati, compresi quelli utili ai fini dell'accesso alla progressione:

- ✓ servizio prestato nella categoria e profilo oggetto della selezione: **1,5** punti per anno di servizio o frazione;
- ✓ servizio prestato nella categoria inferiore del profilo oggetto della selezione: **1,5 punti, ridotti del 20%**, per anno di servizio o frazione;
- ✓ assenze dal servizio per *aspettativa senza retribuzione e/o congedo ex legge 104/92 di 2 anni frazionabile*: **-1,5 per anno e mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio per il periodo di assenza**;

B) Accrescimento professionale max 2 punti

Per la verifica dell'accrescimento professionale è prevista la compilazione di apposita scheda di valutazione (Allegato 1).

La valutazione individuale è eseguita dal diretto responsabile gerarchico, individuato secondo competenza e sulla base della organizzazione aziendale vigente.

Il dipendente ha facoltà di chiedere la revisione della valutazione, entro 15 giorni dalla data di presa visione, all'O.I.V., facendosi eventualmente assistere dalla organizzazione sindacale cui abbia conferito mandato o da persona di fiducia.

Il giudizio espresso sarà: **positivo o negativo** con motivazione; in ogni caso l'eventuale giudizio negativo non comporta l'esclusione dalla selezione:

- ✓ giudizio **positivo** punti **2**;
- ✓ giudizio **negativo** punti **0**

C) Formazione acquisita max 18 punti

Per la valutazione della formazione saranno attribuiti i punti riportati nella tabella seguente, in relazione all'attinenza al profilo oggetto della selezione, alla durata ed alla importanza dei corsi.

Titolo di formazione		Punti
Laurea specialistica/magistrale	per anno accademico	1,00
Corso di perfezionamento universitario	per corso	1,00
Master universitario di primo e secondo livello	per master	1,00
Dottorato di ricerca	per anno di durata	1,00
Attestato di formazione con indicato le ore	per ora	0,007
Attestato di formazione con indicato i giorni	per giorno	0,042
Titoli di relazione/Tutoraggio		
Attestato di relazione a evento formativo	per evento	0,015
Attestato di svolgimento di attività tutoriale con o senza indicazione crediti	per attestato/crediti	0,030
Titoli di docenza		
Attestato di docenza con indicato le ore	per ora	0,016
Attestato di docenza con indicato i crediti ECM	per credito	0.032
Titoli di pubblicazione		
Pubblicazione edita a stampa		0,70
Poster presentato in occasione di convegni e altri eventi		0,20

Al termine della procedura di selezione l'Area Gestione Risorse Umane formulerà le graduatorie distinte per profili professionali, categoria e fasce per le quali sono state indette le selezioni, con riportato, a fianco di ciascun dipendente, il punteggio complessivo allo stesso attribuito.

In caso di parità saranno presi in considerazione, nell'ordine, i seguenti fattori:

- maggiore anzianità di servizio nel profilo;
- maggiore età anagrafica.

Le graduatorie, una volta approvate, saranno adeguatamente pubblicate sul sito aziendale. Eventuali ricorsi avversi le graduatorie potranno essere presentati nei 30 giorni successivi alla data di pubblicazione delle graduatorie stesse.

Al personale utilmente collocato nella graduatoria, in base al numero dei passaggi definiti per aggregati di categoria, è attribuita a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, la fascia per la quale ha concorso a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Le graduatorie sono valide per il solo anno cui si riferiscono.

Art. 5 Pari opportunità

In qualunque fase di applicazione del presente regolamento deve essere reso effettivo il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Art. 6 Norma finale

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento alle norme contrattuali vigenti e ad ogni altra normativa riguardante la materia.

Il presente regolamento non può essere oggetto di modificazione o revisione, se non previa concertazione con le OO.SS. firmatarie del presente regolamento rappresentative secondo quanto previsto dal CCNL.

Allegato 1

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (ART. 35 CCNL COMPARTO)

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Unità Operativa

Cognome Nome

Profilo Professionale

	"A" PROFESSIONALITA'	SI	NO
A1	Applica nello svolgimento dei propri compiti le conoscenze acquisite e segue correttamente le procedure, dimostrando di conoscere e seguire il processo organizzativo.		
A2	Assume decisioni funzionali anche senza bisogno di puntuali direttive, superando le difficoltà operative.		
A3	E' preciso nello svolgimento del proprio lavoro e si adopera per il miglioramento delle qualità delle prestazioni.		
	"B" FLESSIBILITA'		
B1	Trova soluzioni funzionali per situazioni nuove e impreviste, modificando proficuamente situazioni routinarie nell'ambito del proprio lavoro.		
B2	Sostiene, rilevanti carichi di lavoro. Non limita le sue attività alle prescrizioni del mansionario, svolgendo utilmente compiti nuovi.		
B3	Ha accettato e ricercato l'arricchimento professionale.		
	"C" PARTECIPAZIONE		
C1	Partecipa attivamente al lavoro di gruppo e trasmette agli altri le proprie conoscenze utili al lavoro.		
C2	Collabora con i colleghi e con i superiori ed è stato in grado di stabilire una relazione positiva con gli utenti.		
	"D" TEMPI		
D1	Organizza il proprio lavoro in funzione delle diverse priorità, lavorando entro i tempi stabiliti.		
D2	Si applica con continuità al lavoro.		

Data

Il Direttore/Dirigente dell'U.O.

In caso di esito positivo/negativo della valutazione di cui alla presente scheda, il Direttore/Responsabile della U.O. formulerà un breve giudizio motivato:

Il Direttore/Dirigente dell'U.O.

Firma del dipendente per presa visione

Eventuali osservazioni del dipendente valutato:

N.B. Il dipendente ha la facoltà di chiedere la revisione della valutazione, entro 15 giorni dalla data di presa visione, rivolgendosi all'OIV facendosi eventualmente assistere da persona di propria fiducia, inclusi rappresentanti sindacali.