

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art.1 Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina le procedure relative alle modalità delle selezioni interne per il passaggio, nell'ambito di ciascuna categoria e profilo, da una fascia economica a quella immediatamente superiore.

Destinatari del presente regolamento sono i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che, alla data del 31/12 di ogni anno, abbiano un'anzianità di servizio di almeno due anni maturati nell'azienda. I passaggi di fascia successivi al primo possono avvenire solo dopo due anni.

Art. 2 Risorse economiche

La progressione orizzontale avviene su un doppio binario: una progressione orizzontale attraverso una selezione tra tutti i lavoratori con riserva ai dipendenti che hanno maturato 5, 10 e 15 anni di servizio cumulativo nel comparto sanità, alla data del 31/12 di ogni anno. Esaurite le riserve, potranno essere assegnate ulteriori fasce sulla base della disponibilità economica del fondo di cui all'art. 9 del CCNL 2° b.e. del 31/07/2009, sulla base dei criteri previsti nel presente regolamento.

L'azienda concorda annualmente con le organizzazioni sindacali e le rsu la quota parte del fondo da destinare alle progressioni orizzontali. Il budget da assegnare alle categorie sarà calcolato moltiplicando il valore fascia max per il numero di unità presenti in ogni categoria, abbattendo in percentuale in relazione alle risorse disponibili.

Il budget di categoria viene ulteriormente suddiviso proporzionalmente per dipartimento tenendo conto della consistenza degli organici (*budget di categoria : n.dipendenti della categoria x n. dipendenti della categoria presenti nel dipartimento*)

Art.3 Avviso

L'azienda provvede ad emettere un bando interno per le progressioni orizzontali indicando le fasce disponibili per ciascuna categoria e profilo, diffondendolo con gli usuali sistemi di comunicazione intra aziendale(sito, cedolino, ecc).

Art.4 Criteri per la progressione orizzontale

La progressione orizzontale è basata sulla selezione valutativa con riferimento a graduatorie scaturenti dalla sommatoria dei punteggi relativi ai seguenti indicatori:

- valutazione individuale permanente
 - esperienza professionale
 - titoli
 - formazione aziendale

Il valore massimo derivante dal complesso dei punteggi attribuiti sarà pari a 100, articolati secondo la seguente tabella:

CATEGORIA	Scheda di valutazione	Esperienza professionale	Titoli	Formazione
A	50	35	5	10
B	50	35	5	10
BS	50	35	5	10
C	50	35	5	10
D	50	35	5	10
DS	50	35	5	10

4.a Scheda di valutazione

- Il sistema di valutazione deve essere uno strumento di valorizzazione delle risorse umane;
- Gli elementi su cui si basa la valutazione devono essere conosciuti dai valutati ad inizio anno;
- Il processo di valutazione deve prevedere la fase di autovalutazione e di colloquio finale tra valutato e valutatore.
- Il sistema di valutazione deve avere ad oggetto le capacità e i comportamenti professionali e i risultati ottenuti, riconoscendo il merito e rinforzando, di conseguenza i comportamenti attesi;
- Esso deve costituire la base più oggettiva e razionale per dare vita ad un sistema di progressione ed incentivazione
- Lo strumento deve avere carattere di flessibilità rispetto alle esigenze organizzative aziendali, cioè potrà variare ed adeguarsi in riferimento alle capacità professionali ed ai risultati che l'Azienda riterrà più significativi per le proprie finalità. Le stesse capacità individuate oggi come oggetto di valutazione, potranno infatti cambiare nel tempo e così la loro pesatura.
- Lo strumento deve rendere espliciti i fattori di valutazione: tradurre le "capacità" in termini di comportamenti professionali osservabili e gli "obiettivi" in termini di risultati attesi ed indicatori di risultato; entrambi i fattori devono essere chiari e univoci sia per chi valuta sia per chi è valutato.
- Per assicurare un'uniforme applicazione degli strumenti valutativi, l'azienda provvede ad organizzare apposite iniziative formative rivolte ai valutatori.

Al fine di una corretta procedura di valutazione, le parti concordano di integrare il sistema con la previsione di un secondo livello di verifica, da attivare in caso di contestazione tra valutato e valutatore. Tale verifica sarà effettuata, con la presenza dell'interessato anche assistito da un terzo di fiducia, da una commissione composta da:

* responsabile della direzione del personale (o suo delegato) responsabile SIT } area tecnico sanitaria
 RAD(responsabile assistenziale di dipartimento)

* responsabile della direzione del personale (o suo delegato)/ } area tecnico amm.va
 Funzionario della direzione del personale
 Coord. amm.vo di dipartimento o responsabile del servizio

Ciò al fine di oggettivare maggiormente il giudizio nei casi più conflittuali.

4.b esperienza professionale

I titoli di carriera vengono valutati nel rispetto dei seguenti criteri:

- Servizio aziende sanitarie o presso altre aziende pubbliche nella categoria/livello/profilo cui si riferisce la selezione: punti 1,0/anno;
- Servizio in aziende sanitarie o altre aziende pubbliche nella categoria/livello/profilo immediatamente inferiore a quello cui si riferisce la selezione: punti 0,6/anno;
- Servizio in aziende sanitarie o altre aziende pubbliche nella categoria/livello/profilo non immediatamente inferiore a quello cui si riferisce la selezione: punti 0,3/anno;
- Il servizio prestato in categoria/livello/profilo superiore rispetto a quello cui si riferisce la selezione sarà valutato con una maggiorazione del 10%;
- Servizio prestato in settore di attività diverso da quello cui appartengono i posti messi a selezione il punteggio sarà abbattuto del 50%;
- Ad ogni scorrimento di carriera orizzontale verrà azzerata una quota di anzianità di 5 anni con contemporaneo aumento percentuale del punteggio assegnato alla formazione;
- La stessa decurtazione dell'anzianità dovrà essere applicata anche nei confronti del personale transitato in azienda ospedaliera a seguito di procedure di mobilità, che abbia già beneficiato della progressione orizzontale nell'Azienda di provenienza.

4.c Titoli

Comprende i titoli di studio, corsi formativi, convegni e attività di docenza, ecc. Saranno presi in considerazione i soli titoli di studio e attestati rilasciati da enti pubblici e privati attinenti all'attività propria del profilo di riferimento. I titoli da considerare ai fini della selezione sono quelli conseguiti nel periodo che intercorre tra l'attribuzione di una fascia e la partecipazione alla selezione successiva.

4.d Formazione aziendale

Si riferisce a quella autorizzata dall'azienda, di carattere obbligatorio.

Art.5 Processo di assegnazione fasce

La formulazione delle graduatorie al fine dell'assegnazione delle fasce avviene a livello dipartimentale. Una commissione super partes formata dalla Direzione infermieristica e tecnica, il responsabile Csaod e il dirigente del Servizio gestione e sviluppo del personale, o loro delegati, verificano la correttezza dell'applicazione dei criteri previsti nel presente regolamento da parte dei dipartimenti, prima della formalizzazione delle graduatorie. Il Servizio gestione e sviluppo del personale fornirà i dati di propria competenza. Sarà garantita un'adeguata formazione ai soggetti coinvolti in tale processo.

Art. 6 Norma finale

Gli esiti dell'applicazione del presente regolamento saranno sottoposti, dopo il primo anno di decorrenza, alla verifica delle parti.

Modena, 6 ottobre 2009

DELEGAZIONE DI PARTE AZIENDALE

M R

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

UIL FPL *Cesari Fellego*
 UIL FPL *Andreoli Adelfo*
 UIL FPL *Giustino Cesare*
 RSU UIL *D. D'Amico Roberto*
~~RSU~~ ~~RSU~~ *Gravina Michele*
 CISL FP *Reale Maurizio*
 RSU CISL *Romeo Valerio*
 CISL FP *Roberto Fiori*
 RSU CISL *Comincioli*
 CISL FP *Noddi Scaccia*
 FP CGIL *Di Lorenzo*
 FP CGIL *Di Lorenzo*
 RSU *Di Lorenzo*
 RSU *Di Lorenzo*
 RSU *Ferraro Tommaso*
 FRCGIL *A. Di Lorenzo*