



A Z I E N D A  
O S P E D A L I E R A  
S A N T A M A R I A  
T E R N I

Direzione per l'Amministrazione del Personale

Ufficio Relazioni Sindacali

## AREA COMPARTO

### ACCORDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO – ANNO 2010

#### PREMESSO CHE:

- la progressione economica orizzontale è disciplinata dall'art.35 del CCNL Comparto Sanità 7 aprile 1999 come da ultimo integrato dall'art.3 del CCNL Comparto 10 aprile 2008;
- a livello aziendale la materia è tuttora disciplinata dall'ultimo Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 7 febbraio 2007;
- il decreto legislativo 150 del 27.10.2009 ha inoltre previsto importanti novità per la misurazione e valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi del personale, collegando in particolare lo sviluppo economico e professionale al sistema premiante;
- nel corso delle trattative sindacali aziendali è emersa la necessità di rivedere la precedente regolamentazione al fine di procedere all'attribuzione di fasce, ai sensi della vigente normativa contrattuale e legislativa in materia;
- si è preso atto della consistenza del *Fondo contrattuale per il finanziamento delle Fasce Retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica* dell'anno 2010, così come da delibera del direttore generale n.369 del 15.06.2010, e delle relative disponibilità economiche per l'attribuzione di fasce al personale dell'Azienda nella misura specificamente indicata al § 1 del presente accordo;
- a seguito della sottoscrizione dell'Accordo 22 aprile 2010 relativo tra l'altro all'adozione in via sperimentale del sistema di valutazione integrato, è in corso di perfezionamento l'iter procedurale per l'effettiva implementazione del sistema di valutazione permanente del personale dell'azienda connesso peraltro alla recente costituzione del Nucleo di Valutazione;

#### LE PARTI

in data 9 novembre 2010 confermata la volontà di procedere all'attribuzione della progressione economica orizzontale per l'anno 2010 al personale del Comparto, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel Fondo, previa revisione della regolamentazione di cui al Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 7 febbraio 2007,

**CONCORDANO**

di adottare il presente Accordo Integrativo Aziendale relativo alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2010 secondo i principi e le regole di seguito specificate.

**1) RISORSE ECONOMICHE E PERCENTUALI ATTRIBUIBILI X SVILUPPO FASCE;**

Si rileva che sulla base della citata delibera del direttore generale n.369 del 15.06.2010 di costituzione dei Fondi contrattuali per l'anno 2010 e della relativa proiezione a preventivo sui consumi annuali, effettuata da ultimo nel corrente mese (buste paga ottobre c.a.) le risorse economiche disponibili per l'attribuzione dell'istituto in esame sono le seguenti:

**Disponibilità Fondo Fasce 2010:**

<b>FONDO 2010</b>	<b>CONSISTENZA</b>	<b>Proiezione consumi+Fondo di riserva</b>	<b>Proiezione Disponibilità</b>
<b>Fasce retributive</b>	5.026.826,00	4.446.826,00	580.000,00

Si da atto che tale disponibilità non risulta sufficiente a soddisfare le progressioni economiche orizzontali di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda al 1.1.2010 così come sotto evidenziato:

<b>Dipendenti a tempo indeterminato al 1.1.2010</b>	1189
<b>Dipendenti con fascia massima</b>	<u>-76</u>

	<b>SPESA ANNUA</b>	<b>PERCENTUALE</b>	<b>NOTE</b>
<b>Interessati alla progressione economica</b>	<b>1113</b>	<b>892.878,00</b>	<b>100%</b>
			Indisponibilità Fondo

Si prende altresì atto che presumibilmente con l'aggiornamento dalla costituzione del Fondo delle Fasce 2011 si determinerà un'ulteriore disponibilità economica utile per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali a coloro che non ne beneficeranno nel corrente anno, a condizione che le eventuali disposizioni innovative e/o interpretative della normativa allo stato vigente lo consentano;

SI RILEVA, pertanto, la necessità di adottare le procedure selettive di cui al comma 1 bis, art.52 del D.Leg.vo 165/2001 e s.m.i., così come articolate nei termini e modalità specificamente descritti nei paragrafi seguenti e finalizzati alla formulazione di una graduatoria del personale in possesso dei requisiti di cui al §2 del presente accordo, distinta per categorie e ruolo, utile:

- in una prima fase alla individuazione dei beneficiari per l'anno 2010 delle percentuali di fasce disponibili, nell'ambito delle risorse economiche sopra indicate, e con esclusione, sulla base del §3 del presente accordo, dei dipendenti attualmente titolari di posizione organizzativa e di quelli con prestazione di lavoro part-time alla data del 1.1.2010;
- in una seconda fase alla eventuale progressione economica realizzabile nel corso del 2011, a condizione che le eventuali disposizioni innovative e/o interpretative della normativa allo stato vigente lo consentano, del restante personale che non abbia beneficiato nel 2010 delle percentuali di fasce disponibili, con inclusione dei dipendenti attualmente titolari di posizione organizzativa e di quelli con prestazione di lavoro part-time alla data del 1.1.2010.

### **Percentuali attribuibili**

Il contingente di dipendenti potenzialmente beneficiari sarà individuato tenendo conto di un equilibrio complessivo tra i vari profili professionali ricompresi nelle diverse categorie.

In particolare, il contingente sarà individuato in base all'allocazione proporzionale delle risorse a disposizione rispetto all'addensamento del personale ripartito per categoria e profilo professionale.

### **2)BENEFICIARI E REQUISITI:**

Destinatari delle selezioni per le progressioni economiche orizzontali oggetto del presente accordo sono i dipendenti di questa Azienda, Area Comparto, titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, al 31/12/2009 risultino in possesso contemporaneamente di tutti i seguenti requisiti e non abbiano raggiunto il numero massimo di fasce attribuibili:

- tre (3) anni di effettivo servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato senza soluzione di continuità presso questa Azienda<sup>1</sup> ;
- periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (art.3 CCNL 10 aprile 2008- biennio 2006/2007);
- non essere cessati dal servizio di questa Azienda, a qualsiasi titolo, dal 1.1.2010;
- non avere in programmazione la cessazione dal servizio di questa Azienda, a qualsiasi titolo, entro il 31.12.2010;
- non aver riportato negli ultimi tre anni sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta.

---

<sup>1</sup> Nel computo del periodo considerato sono esclusi i periodi di aspettativa non retribuita a qualunque titolo.

### **3)PROCEDURA SELETTIVA – FATTORI CONSIDERATI:**

Alla selezione partecipa di diritto tutto il personale in possesso dei requisiti di cui al § 2).

La selezione avviene mediante la considerazione dei seguenti fattori:

- a) valorizzazione positiva delle qualità delle prestazioni individuali nell'ultimo anno: valutazione rilevabile dalla scheda individuale di valutazione per l'anno 2009 allegata al presente accordo. Si considera valutazione positiva il raggiungimento di un punteggio compresa tra minimo 18 punti e massimo 24 punti;
- b) sottoscrizione per presa visione della scheda di valutazione per l'anno 2009 di cui al §4;
- c) anzianità di servizio;
- d) nella prima fase per l'individuazione dei beneficiari per l'anno 2010 delle percentuali di fasce disponibili, nell'ambito delle esistenti risorse economiche, sono esclusi automaticamente i dipendenti attualmente titolari di posizione organizzativa e di quelli con prestazione di lavoro part-time alla data del 1.1.2010;
- e) nella seconda fase per l'eventuale progressione economica realizzabile nel corso del 2011, salvo ostative disposizioni innovative e/o interpretative della normativa allo stato vigente, sarà preso in considerazione il restante personale che non abbia beneficiato nel 2010 delle percentuali di fasce disponibili, con inclusione dei dipendenti attualmente titolari di posizione organizzativa e di quelli con prestazione di lavoro part-time alla data del presente accordo.

### **4)MODALITÀ DI VALUTAZIONE**

L'adozione delle specifiche modalità di valutazione e delle relative schede oggetto del presente accordo sono connesse al fatto che è tuttora in corso di perfezionamento l'iter procedurale per l'effettiva implementazione del sistema di valutazione permanente del personale dell'azienda, connesso peraltro alla recente costituzione del Nucleo di Valutazione interna, e oggetto dell'Accordo 22 aprile 2010.

In deroga all'Accordo del 22 aprile 2010, la valutazione delle qualità delle prestazioni individuali rese dal personale del comparto nell'anno 2009 è effettuata mediante la compilazione dell'apposita scheda allegata al presente accordo.

La competenza per la valutazione delle prestazioni e dei risultati e per l'eventuale riesame, in relazione alle rispettive aree professionali, è così individuata:

<b>VALUTATO</b>	<b>VALUTATORE</b>	<b>RIESAME</b>
RUOLO SANITARIO	RESPONSABILE DI REPARTO (CAPOSALA)	NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO
RESPONSABILI DI REPARTO (CAPOSALA)	COORDINATORI RESPONSABILI DI MACROAREA SPS	NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO
COORDINATORI RESPONSABILI DI MACROAREA SPS	DIRIGENTE DEL SERVIZIO PROFESSIONI SANITARIE	NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO
RUOLO AMMINISTRATIVO C/O DIPARTIMENTI OSPEDALIERI	DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA DEL DIPENDENTE	NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO
RUOLO AMMINISTRATIVO, TECNICO E PROFESSIONALE C/O DIREZIONI/DIPARTIMENTI AMMINISTRATIVI	RESPONSABILE/RESPONSABILI* DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'UFFICIO DI APPARTENENZA DEL DIPENDENTE	NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO
RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA RUOLO AMMINISTRATIVO, TECNICO E PROFESSIONALE	DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA DEL DIPENDENTE.	NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO
RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA RUOLO AMMINISTRATIVO, TECNICO E PROFESSIONALE C/O IN STAFF ALLE DIREZIONI AZIENDALI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO / DIRETTORE SANITARIO RISPETTO ALL'AREA DI RIFERIMENTO	NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO

\* In caso di prestazione lavorativa c/o più uffici.

Il valutatore, come sopra individuato, compila la relativa scheda scegliendo tra le varie opzioni quella che meglio si adatta alla descrizione lavorativa del dipendente. Inoltre, nello spazio dedicato alla valutazione sarà effettuato un giudizio personalizzato dell'impegno e delle capacità del dipendente.

Il valutatore, dopo aver compilato la relativa scheda, convoca il dipendente e illustra le risultanze.

Il dipendente sottoscrive la scheda di valutazione per presa visione.

La sottoscrizione della scheda di valutazione per presa visione è condizione necessaria e imprescindibile per la partecipazione alla procedura selettiva oggetto del presente accordo.

Il valutato, qualora non condivida la valutazione espressa dal proprio valutatore, appone sulla scheda nell'apposito spazio, contestualmente alla sottoscrizione, le proprie osservazioni utili per il riesame.

Il Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico convoca le parti e dopo aver esaminato gli atti e sentiti gli interessati in contraddittorio, si esprime in via definitiva sulla valutazione.

Il valutato è assistito anche dal proprio legale e/o rappresentante sindacale.

Qualora nel corso del periodo (*preso a riferimento*) sia avvenuto il trasferimento di un dipendente ad altro Servizio/Struttura /Ufficio le schede di valorizzazione saranno redatte dai rispettivi valutatori, ciascuno per il periodo di pertinenza.

I valutatori, ultimate le procedure di valutazione, inoltrano in due elenchi distinti al Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico:

- a. le schede debitamente compilate e sottoscritte dai valutati, non oggetto di contestazione;
- b. le schede contestate debitamente compilate e sottoscritte.

## **5) CRITERI DI VALUTAZIONE**

I dipendenti sono valutati attraverso quattro gradi di valutazione:

<b>Punteggio</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Esplicitazione della valutazione</b>
1	Scarso	Il valutato esprime competenze e/o capacità scarse rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi.
2	Minimo	Il valutato esprime competenze e/o capacità minime rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi.
3	Adeguito	Il valutato esprime competenze e/o capacità adeguate rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi.
4	Buono	Il valutato esprime competenze e/o capacità buone rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi.

rispetto ai seguenti parametri di valutazione così come da schede allegate:

### **PARAMETRI DI VALUTAZIONE:**

#### **1. Efficienza ed efficacia della prestazione**

Capacità di organizzare le proprie attività investendo in modo adeguato le risorse a propria disposizione, impiegando competenze tecnico specifiche di qualità anche al fine di rispondere alle esigenze dell'utenza attraverso un utilizzo di strumenti e di processi che migliorano la prestazione erogata.

#### **2. Osservanza procedure - protocolli**

Capacità di aderire alle procedure/protocolli adottati nel proprio servizio rispettando i regolamenti e le direttive aziendali.

**3. Informazione/Comunicazione nei confronti dell'utenza**

Capacità di prestare ascolto, saper consigliare e/o orientare, rassicurare, garantire un supporto relazionale ai diversi interlocutori comunicando all'utenza i servizi erogati in modo chiaro e puntuale nel rispetto della normativa della privacy.

**4. Propensione all'aggiornamento ed alla proposizione di innovazioni**

Dimostra un costante interesse all'aggiornamento professionale proponendo i temi attinenti alle proprie competenze coerentemente agli obiettivi del servizio di appartenenza e partecipando attivamente alla messa a punto di nuove tecniche /protocolli/procedure.

**5. Capacità di collaborazione**

Capacità di collaborare con i propri colleghi contribuendo a creare un clima positivo nel perseguire obiettivi comuni attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni.

**6. Capacità di adattamento e disponibilità**

Capacità di rispondere in modo disponibile a nuovi compiti lavorativi, di partecipare e affrontare le novità e le eventuali situazioni di emergenza.

Si considera valutazione positiva il raggiungimento di un punteggio compresa tra minimo 18 punti e massimo 24 punti.

**6)GRADUATORIA**

Sulla base dell'esito della valutazione delle qualità delle prestazioni individuali condotta con le apposite schede e tenuto conto dei fattori considerati di cui al § 3), il Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico provvede alla formulazione della graduatoria per categorie e ruolo.

In questa prima fase si procede all'individuazione dei beneficiari per l'anno 2010 delle percentuali di fasce disponibili, nell'ambito delle risorse economiche disponibili, escludendo, sulla base del §3 del presente accordo, i dipendenti titolari di posizione organizzativa alla data di sottoscrizione del presente accordo e di quelli con prestazione di lavoro part-time alla data del 1.1.2010.

Al termine delle procedure, tutto il personale non beneficiario delle percentuali di fasce disponibili per ciascuna categoria e ruolo, resta collocato nella graduatoria di origine fino all'eventuale espletamento della seconda fase della presente selezione.



**A Z I E N D A  
O S P E D A L I E R A  
S A N T A M A R I A  
T E R N I**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE A  
PROGRESSIONE ECONOMICA 2010  
PERSONALE DEL COMPARTO**

**ANNO..... pag 1**

Struttura/Servizio/Ufficio.....

**GENERALITÀ VALUTATO**

Cognome e Nome.....Matr.....  
Qualifica /Profilo.....Categoria.....  
Fascia in godimento.....

**GENERALITÀ VALUTATORE**

Cognome e Nome.....Matr.....  
Qualifica /Profilo.....Categoria.....

*Segnare con una X il punteggio corrispondente al giudizio che si vuole assegnare.  
Punteggio massimo =*

<b>Punteggio</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Esplicitazione della valutazione</b>
1	SCARSO	Il valutato esprime competenze e/o capacità scarse rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi.
2	MINIMO	Il valutato esprime competenze e/o capacità minime rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi.
3	ADEGUATO	Il valutato esprime competenze e/o capacità adeguate rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi.
4	BUONO	Il valutato esprime competenze e/o capacità buone rispetto alla posizione ricoperta, agli obiettivi assegnati o ai comportamenti attesi.



**SCHEDA DI VALUTAZIONE A  
PROGRESSIONE ECONOMICA 2010  
PERSONALE DEL COMPARTO  
ANNO..... pag 2**

**PARAMETRI DI VALUTAZIONE:**

**1. Efficienza ed efficacia della prestazione**

Capacità di organizzare le proprie attività investendo in modo adeguato le risorse a propria disposizione, impiegando competenze tecnico specifiche di qualità anche al fine di rispondere alle esigenze dell'utenza attraverso un utilizzo di strumenti e di processi che migliorano la prestazione erogata.

1 = SCARSO

2 = MINIMO

3 = ADEGUATO

4 = BUONO

**2. Osservanza procedure - protocolli**

Capacità di aderire alle procedure/protocolli adottati nel proprio servizio rispettando i regolamenti e le direttive aziendali.

1 = SCARSO

2 = MINIMO

3 = ADEGUATO

4 = BUONO

**3. Informazione/Comunicazione nei confronti dell'utenza**

Capacità di prestare ascolto, saper consigliare e/o orientare, rassicurare, garantire un supporto relazionale ai diversi interlocutori comunicando all'utenza i servizi erogati in modo chiaro e puntuale nel rispetto della normativa della privacy.

1 = SCARSO

2 = MINIMO

3 = ADEGUATO

4 = BUONO

**4. Propensione all'aggiornamento ed alla proposizione di innovazioni**

Dimostra un costante interesse all'aggiornamento professionale proponendo i temi attinenti alle proprie competenze coerentemente agli obiettivi del servizio di appartenenza e partecipando attivamente alla messa a punto di nuove tecniche /protocolli/procedure.

1 = SCARSO

2 = MINIMO

3 = ADEGUATO

4 = BUONO

**SCHEDA DI VALUTAZIONE A  
PROGRESSIONE ECONOMICA 2010  
PERSONALE DEL COMPARTO  
ANNO..... pag 3**

**5. Capacità di collaborazione**

Capacità di collaborare con i propri colleghi contribuendo a creare un clima positivo nel perseguire obiettivi comuni attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni.

1 = SCARSO

2 = MINIMO

3 = ADEGUATO

4 = BUONO

**6. Capacità di adattamento e disponibilità**

Capacità di rispondere in modo disponibile a nuovi compiti lavorativi, di partecipare e affrontare le novità e le eventuali situazioni di emergenza.

1 = SCARSO

2 = MINIMO

3 = ADEGUATO

4 = BUONO

**RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI**

- PESATURA: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_

**GIUDIZIO SINTETICO:**

<b>GIUDIZIO SINTETICO:</b>	..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
----------------------------	--

**DATA**

**VALUTATORE**

\_\_\_\_\_

**VALUTATO  
PER PRESA VISIONE**

\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE A  
PROGRESSIONE ECONOMICA 2010  
PERSONALE DEL COMPARTO  
ANNO..... pag 4**

**RICHIESTA DI RIESAME AL NUCLEO DI VALUTAZIONE:**

<b>OSSERVAZIONI DEL VALUTATO :</b>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
------------------------------------	--

**DATA**

**VALUTATO**

\_\_\_\_\_