

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 dicembre 2020, abbiano un'anzianità di servizio di almeno due anni maturati nel Servizio Sanitario Nazionale. I passaggi di fascia successivi al primo possono avvenire solo dopo due anni.

Art. 2 Risorse economiche

La progressione orizzontale avviene attraverso una selezione tra tutti i lavoratori sulla base dei criteri previsti nel presente regolamento.

L'azienda concorda 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.

Art.3 Avviso

L'azienda provvede ad emettere un bando interno per le progressioni orizzontali diffondendolo con gli usuali sistemi di comunicazione intra aziendale (sito, cedolino, ecc). In caso di mancata presentazione dell'istanza si provvederà d'ufficio sulla scorta degli atti esistenti nel fascicolo personale.

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 professionale

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

Con la precisazione che per quanto attiene le progressioni dalla fascia 0 alla fascia 1, dalla fascia 1 alla fascia 2 e dalla fascia 2 alla fascia 3, il punteggio attribuito alla scheda di valutazione sarà pari a 35 e quello relativo all'esperienza professionale sarà pari a 50.

Per i dipendenti che abbiano subito nei due anni precedenti il 31 dicembre 2014 procedimenti disciplinari, si applica la normativa vigente in materia.

4.a Scheda di valutazione

- Il sistema di valutazione deve essere uno strumento di valorizzazione delle risorse umane;
- *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 .
- 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) per l' area tecnico sanitaria

* responsabile della direzione del personale (o suo delegato) per l' area tecnico amm. va

Funzionario designato dalla direzione generale

Responsabile del servizio

Il valutato, entro il termine di quindici giorni, dall'avvenuta valutazione, può chiedere una revisione della stessa; il procedimento di verifica deve concludersi comunque entro l'ulteriore termine di quindici giorni.

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%;

4.c Titoli

Comprende i titoli di studio, corsi formativi anche non aziendali, 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.

Art.5 Processo di assegnazione fasce

La formulazione delle graduatorie al fine dell'assegnazione delle fasce avviene a livello aziendale . Una commissione super partes formata dal dirigente del Servizio gestione del personale e dal dirigente dei servizi infermieristici, o loro delegati, verifica la correttezza dell'applicazione dei criteri previsti nel presente regolamento , prima della formalizzazione delle graduatorie. Il Servizio gestione risorse umane 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.

Salerno, li 8 settembre 2021

Il dirigente UOC Gestione Risorse Umane
dottore Francesco Avitabile

3/7