

10

Verbale della riunione di delegazione trattante dell' Area Comparto Sanità, svoltasi il 09 maggio 2016 alle ore 11,00 presso l'Aula Asclepios dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari, giusta nota di convocazione prot. AGP/RS N. 36030 del 03 maggio 2016, inviata tramite email alle OO.SS., per l'esame e le decisioni inerenti l'utilizzo del fondo ex art. 39 CCNL 1998 -2001 Comparto sanità

La riunione inizia alle ore 11.43

Il signor Gianluca Maglia componente della RSU per la FSI, legge ed allega una documentazione a verbale. I signori Maglia Gianluca e Gianni Giampietro, componente della RSU per la FSI lasciano l'aula.

Il D.G. inizia i lavori illustrando quanto segue:

- 1) Il regolamento sulle fasce è stato modificato al fine di rendere più snella e semplificata la procedura di valutazione e pertanto viene illustrato nella versione finale;
- 2) Si riprende l'argomento sulla disponibilità del fondo fasce per l'anno 2016 pari ad € 1.013.953,18 al fine di concordarne l'utilizzo.

Dopo ampia e articolata discussione si concorda l'utilizzo del fondo fasce destinando una quota al finanziamento delle nuove posizioni organizzative (n. 15 oltre quella attualmente attiva) e una quota al finanziamento della parte variabile dell'indennità di coordinamento così come descritto nella scheda allegata dove è indicata altresì la disponibilità residua da riservare all'attribuzione delle fasce.

Si concorda di corrispondere entro il mese di Maggio l'acconto sulla produttività nella misura pari a quella del 2015.

I lavori terminano alle ore 14.40

Il presente verbale è redatto in applicazione e ai fini di cui all'art. 4 del CCNL 19/04/2004.

CSPP
CSPP
CISL *FP* *UIL* *FPZ* *UIL* *FPZ*
TS6
Emil
Autunno
RSU
Coord RSU
RSU
FIAS
DA

Anno _____

Assunt il _____

Unità Operativa _____ Dal 02/05/2014**RISULTATI OTTENUTI:**

P U N T I fino a un massimo di **5** per ciascun indicatore

- P.

- p.

- P.**

- P.**

PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:

P U N T I fino a un massimo di **5** per ciascun indicatore

- p

- P.

- D.A.

$$PCHS : Q_{CH}$$

FP CAIL
nuove conoscenze verso i colleghi

FS

CISA FP

P.

- D. Capacità di intercettare e soddisfare i bisogni dell'utenza anche con riferimento a prestazioni rese in caso di sostituzione di colleghi

P.

CISA FP

SUB TOTALE PUNTI*:

IMPEGNO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE:

P U N T I fino ad un massimo di 5 per ciascun indicatore

- A. Rispetto della tempistica sui compiti assegnati ed orientamento al miglioramento delle prestazioni
- B. Attenzione sia alle esigenze dell'organizzazione che alle aspettative/esigenze dell'utente, operando con attenzione e cortesia, avendo anche cura della propria persona e dell'immagine dell'Azienda
- C. Realizza la propria attività preoccupandosi di verificare il rispetto delle procedure esistenti per raggiungere l'obiettivo definito; qualora riscontri delle problematiche o delle incoerenze, si occupa attivamente della loro soluzione in collegamento con i colleghi o superiori
- D. Attitudine a sviluppare e favorire relazioni interdisciplinari, con capacità di creare un clima di squadra, anche con riferimento all'inserimento dei neo assunti

P.

P.

P.

P.

SUB TOTALE PUNTI*:

*:In caso di sub totale pari a 20, il Valutatore dovrà descrivere per ciascuno di esso, in maniera analitica, le relative motivazioni di merito; l' omessa descrizione di quanto innanzi non consentirà il prosieguo della valutazione.

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO ()

PRESA VISIONE DEL VALUTATO

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Antonio Pizzoni
Antonio Pizzoni

Emilio Pizzoni
Emilio Pizzoni

CISA FP

Emilio Pizzoni

UIC FPL

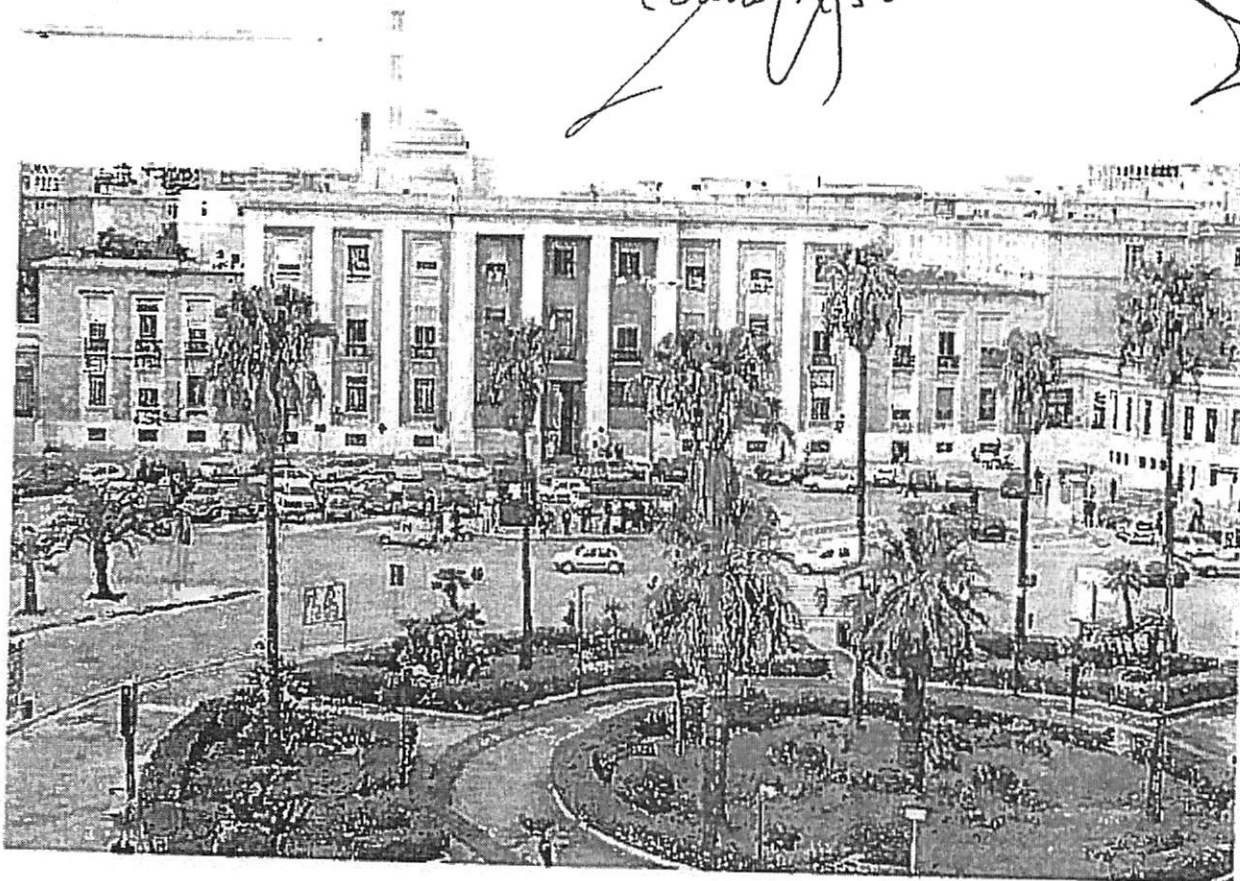
FSI fuso Beller

F. 198 : Ol.

REGIONE PUGLIA
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA
Consorziale Policlinico

Bari- Piazza Giulio Cesare, 11
AREA GESTIONE DEL PERSONALE
U.O. Contrattazioni - Rapporti con le OO.SS. Tel. 080. 5592666

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE



RIFERIMENTI NORMATIVI

La struttura fondamentale dell'istituto delle progressioni economiche nel Comparto Sanità, va rinvenuta innanzitutto nel CCNL per il quadriennio giuridico 1998-2001 del 7 aprile 1999.

La sua disciplina è evincibile nella disposizione dell'art. 30 co.1 lett.b), che stabilisce "nel periodo di permanenza del dipendente nella propria categoria, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione dopo il trattamento economico iniziale, di altre quattro fasce retributive", a cui si sono aggiunte ulteriori fasce istituite successivamente con il CCNL 19.04.2004.

Altra norma di particolare rilievo è poi l'art. 35 sempre del CCNL 1998-2001 che ai commi 1, 3 e 4 fissa "i criteri per la progressione economica orizzontale" (, dispone "l'adozione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti", anticipando, in qualche modo, le disposizioni in tema di ciclo di gestione della performance introdotte dal D.Lgs n.150/2009 (c.d. riforma Brunetta) e prevede la "decorrenza" dei passaggi economici.

Ancora in materia di criteri per la progressione economica orizzontale va tenuto conto dell'art.3

4/10 AGP

SA

Amis

UIC FPL

FSI [signature]
P1929!
CCNL 2006-2009 (biennio economico 2006/7) che al comma 1 prevede, quale requisito indispensabile per l'accesso alle progressioni economiche orizzontali un periodo di permanenza minimo.

Oltre alle previsioni contrattuali l'istituto in oggetto è stato altresì disciplinato dalle norme di cui all'art.23 del citato D.Lgs n.150/2009 che al comma 1 conferma il principio della selettività e lega sempre più il riconoscimento della progressione economica al raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti ai singoli dipendenti secondo la verifica annuale affidata al ciclo di gestione della performance voluta dal legislatore.

Articolo 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, nei limiti del finanziamento disponibile all'interno del fondo determinato annualmente dall'Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico ed ai sensi di quanto previsto dall'art.39 del CCNL 07/04/1999.

Destinatari del presente regolamento sono i dipendenti a tempo indeterminato che alla data del 31 Dicembre di ogni anno abbiano un'anzianità di servizio di almeno due anni, comprensiva di precedente rapporto di lavoro a tempo determinato senza soluzione di continuità, maturata complessivamente presso questa Azienda e che negli ultimi due anni non risultino in aspettativa non retribuita o in comando non retribuito presso altre amministrazioni o Enti per un periodo superiore a sei mesi.

Non sono destinatari di attribuzione di fascia superiore coloro che risultano negli ultimi due anni destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto e i dipendenti collocati nella fascia economica massima.

I dipendenti candidati all'attribuzione della fascia superiore devono essere, inoltre, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella fascia in godimento pari a 24 mesi.

La procedura si intende avviata, dopo la sottoscrizione dell'accordo decentrato in materia, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 19/04/2004, dal giorno successivo alla pubblicazione, sul sito intranet aziendale, dei nominativi che costituiscono la platea dei candidati all'attribuzione della fascia e che saranno inseriti nel processo di valutazione selettiva.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1 gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori, ivi comprese quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art.21 CCNL 1998-2001.

Articolo 2

CRITERI E MODALITA' DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La progressione economica è effettuata sulla base dei criteri di cui agli artt. 35 CCNL 07.04.1999 e 3 CCNL 10.04.2008 previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.

FSI *funzione*
P.I.A.S. *Offici*

Admir *Conti*

VILFP *qued* *Rob*

La selezione dovrà essere fondata sulla valutazione del dipendente da parte del responsabile di unità operativa complessa ovvero di struttura semplice (se non articolazione di struttura complessa), mediante una scheda di valutazione, allegata al presente verbale, nella quale sono riportati una serie di indicatori ritenuti idonei alla valutazione.

I valutatori dovranno esaminare, nell'ambito della categoria " Prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale - lett. A " , presente nella scheda di valutazione, i seguenti titoli:

- a) titoli di studio superiore a quello richiesto dal profilo di appartenenza secondo i requisiti di accesso dall'esterno previsti dalla declaratoria contrattuale;
- b) specializzazione, master, abilitazione specifica all'esercizio di attività professionali, conseguiti a conclusione di corsi legali di studio con esami finali attinenti al profilo professionale di appartenenza.

Coord. RSU

[Signature]

A tal fine i dipendenti da valutare dovranno far tenere la relativa documentazione, redatta ai sensi di legge, entro i termini resi noti dal soggetto valutatore.

Per facilitare le operazioni di calcolo e di classificazione del personale nonché di trasmissione e di assemblaggio dei dati per la formulazione delle graduatorie da parte del competente ufficio del personale, si utilizzerà un adeguato programma informatico.

Il valore massimo derivante dal complesso dei punteggi attribuiti sarà pari a 60.

I candidati che non avranno conseguito un punteggio superiore a 15 punti saranno esclusi dalla graduatoria.

Saranno pertanto considerate positive le valutazioni con punteggio minimo di 16/60.

Il dipendente ha facoltà di chiedere la revisione della valutazione, entro e non oltre 15 giorni dalla data di presa visione, ricorrendo all' Organismo interno di 2^a istanza composto da tre componenti, di seguito descritto:

1) per il personale sanitario assegnato all'interno di Unità Operative afferenti il DAI:

- ✓ Direttore del DAI o Vice DAI nel caso in cui il Direttore è valutatore di 1^a istanza;
- ✓ Collaboratore Professionale Sanitario Esperto con maggiore anzianità di servizio in azienda dell'U.O.C. di appartenenza o in mancanza il Collaboratore Professionale Sanitario Esperto del DAI con maggiore anzianità di servizio in azienda ;
- ✓ Collaboratore Professionale Sanitario Esperto del DAI con maggiore anzianità di servizio, ad esclusione del soggetto di cui al precedente punto qualora già individuato come componente;

2) per il personale sanitario assegnato all'interno di Unità Operative non afferenti il DAI

- ✓ Direttore Sanitario o suo delegato
- ✓ Dirigente Medico Direzione Medica di Presidio referente dell'Unità Operativa

LAGA *[Signature]*

AS *[Signature]*

D.A. *[Signature]*

[Signature]

interessata

- ✓ Collaboratore Professionale Sanitario Esperto con maggiore anzianità di servizio in azienda della Direzione Sanitaria.

3) per il personale del ruolo amministrativo/tecnico

- ✓ Direttore Amministrativo o suo delegato
- ✓ Direttore di Unità Operativa Amministrativa/ tecnica o altro Dirigente Amministrativo/Tecnico
- ✓ Dirigente Amministrativo/Tecnico

Le valutazioni vengono esaminate in via definitiva, entro 15 giorni, previa audizione dell'interessato, se da lui richiesta con facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui abbia conferito mandato o da persona di fiducia.

Articolo 4

ESITO PROCEDURA

Al termine della procedura di selezione, mediante l'apposito programma informatico saranno formulate le graduatorie distinte per profilo professionale di appartenenza e il numero dei beneficiari della fascia stipendiale di ciascuna graduatoria saranno individuati in maniera proporzionale alle risorse disponibili.

In caso di ex-aequo verrà data priorità al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria e profilo di appartenenza; in caso di ulteriore parità si utilizzerà il criterio della maggiore anzianità complessiva di servizio ed infine, in caso di persistenza di parità di punteggio fra più candidati, si passerà al criterio dell'età anagrafica partendo dal candidato più anziano di età.

Le graduatorie saranno pubblicate sul sito intranet aziendale.

Le graduatorie saranno valide per l'anno di formulazione delle stesse e per l'anno successivo, a scorrimento, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili nell'apposito fondo e nel rispetto degli accordi decentrati.

Articolo 5

NORMA FINALE

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

CISC FP
CSCM
VIL FPL
Coors RSV
FP CAIL
Aut. Olio
A n P
FSI
D.A.

fasce anno 2016

categoria	platea aventi diritto	somme doccorrenti per liquidare una fascia a tutti i dipendenti
A	274	120.842,22
B	136	59.525,58
BS	192	118.911,60
C	230	200.138,21
D	1097	822.115,73
DS	96	91.121,00
Totale Risultato	2025	1.412.654,34
Risparmio per personale con assenze per aspettative, comandi senza assegni, sup. 180 gg comprensivo di quelli con sospensione	44	€ 7.160,00
 differenze (2025-44)	1981	€ 1.405.494,34
disponibilità economica per le fasce		€ 829.688,38
percentuale per attribuzione fascia	59,03%	
dipendenti teorici a cui attribuire la fascia	1.169,00	

~~coord / RSC~~

[illegible]

Comparto		Fondo Fasce -Posiz. Organizz., Ind. Qual. Professionale e Ind. Prof. Specifica 2015
	fondo	€ 10.947.078,24
	speso anno 2015	€ 9.933.125,06
	differenze	€ 1.013.953,18
	n. 15 Posizioni Organizzative (da attivare) oltre quella in essere	€ 97.500,00
	Destinazione Ind. Variabile Coordinamento	€ 86.764,80
	utilizzabile per fasce 2016	€ 829.688,38

Carlo P. S.

Emilio P. Benzi

CISL FP.
C. C. C.

UIL FPL *Amato*
Antonio F. F.

Amato

Amato CISL FP.

FSI *Amato* Vincenzo *Amato*

Amato 14P

FIAT

Amato
D.A. *Amato*

Amato

TP CCLL
Amato