



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE – REGIONE SARDEGNA

Deliberazione n. _____

11/10/C

adottata dal Commissario in data 3 SET. 2010

OGGETTO: sospensione fascia - criteri per la progressione economica e corresponsione premio produttività collettiva - piattaforma negoziale

PREMESSO che l'ASL n. 7 ha adottato la deliberazione n. 1075/C del 3/08/2010 avente ad oggetto "azioni conseguenti alla deliberazione n. 920/2009", che si richiama integralmente, nel cui dispositivo costituito da varie fasi tra le quali e' enunciata la sospensione delle fasce e la determinazione di criteri per l'attribuzione delle fasce nei limite delle risorse annualmente disponibili e l'erogazione del premio di produttività;

che unitamente alla nota prot.n. 18727 del 3/08/2010 l'Azienda ha trasmesso alle OO.SS. ed all'Ufficio di Presidenza della R.S.U. copia della predetta deliberazione invitando le predette a formulare proposte per la redazione congiunta di una piattaforma in merito ai punti d) ed e) del provvedimento n. 1075/C del 3/08/2010 per una auspicata e veloce definizione dell'intera trattazione ;

DATO ATTO che ad oggi non e' pervenuta dalle OO.SS. e dall'Ufficio di Presidenza della R.S.U. alcuna proposta ;

EVIDENZIATO che ai sensi dell'art 35 comma 4 del C.C.N.L. 7.4.1999 i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva **avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno e che detti passaggi** devono essere pianificati tenuto conto delle **risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente sulla base di procedure selettive.**

DATO atto che nel Contratto Collettivo Decentrato dell'anno 2001 e' stato determinato il peso dei singoli criteri di valutazione per la formulazione della graduatoria ai fini della progressione di fascia ;

atto che il totale e completo utilizzo dei criteri indicati nel contratto anzidetto, tra l'altro mai avvenuto, richiederebbe, se applicati nel procedimento di prossima attivazione, tempi alquanto lunghi di esecuzione e comunque notevoli difficoltà attuative (a mero titolo esemplificativo si cita la difficoltà di formulare oggi una puntuale ed adeguata valutazione delle prestazioni lavorative rese dai singoli dipendenti dall'anno 2004 ad oggi) in un contesto peculiare per la delicatezza dell'intera tematica avente risvolti economici e sociali e possibili ricadute pregiudizievoli per i dipendenti;

RITENUTO imprescindibile attivare un procedimento caratterizzato dalla celerità dell'istruttoria al fine di evitare disagi ai dipendenti al momento della effettiva sospensione della erogazione della fascia acquisita;

conseguentemente, tenuto conto della delicatezza dell'intera tematica, di proporre, in assenza di proposte da parte delle OO.SS. a seguito della richiesta formulata dalla Direzione Aziendale con prot.n. 18727 del 3/08/2010, l'utilizzo parziale dei criteri previsti nel Contratto decentrato dell'anno 2001 integrandoli con altri di facile applicazione, in maniera tale che la graduatoria venga redatta d'ufficio dal Servizio Personale;

di demandare al Servizio Personale l'individuazione dell'ammontare dell'importo percepito a titolo di progressione economica orizzontale verificatisi nell'anno 2005 e 2008 per ciascun ciascuno beneficiario;

EVIDENZIATO di dover prevedere un ulteriore specifico procedimento al fine di non recare alcun pregiudizio economico a coloro che sono stati beneficiari nell'anno 2005 e 2008 della progressione di fascia e che, a seguito dell'esperienza della procedura diretta a riattribuire le fasce nei limiti delle risorse presenti nel competente fondo negli anni di riferimento come finora esplicitato, non potranno fruire del passaggio di fascia nei medesimi anni.

PRECISATO che detto procedimento si concretizza nell'attribuzione del premio di produttività nella misura dell'ammontare della progressione di fascia non risultata riattribuita o, in assenza di risorse sufficienti a tal fine, nella misura pari al valore medio determinato in relazione all'ammontare delle risorse disponibili ed al numero degli aspiranti beneficiari;

IL COMMISSARIO

SENTITI il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario;

DELIBERA

Per i motivi in premessa:

di sospendere la corresponsione delle fasce di cui trattasi in occasione delle elaborazioni delle competenze del mese di ottobre;

di dare atto della mancata acquisizione da parte delle OO.SS. e dell'Ufficio di Presidenza della R.S.U. di proposte in ordine ai criteri per la progressione economica e la corresponsione premio produttività collettiva ;

Di approvare la piattaforma relativa ai criteri da adottare, come risulta illustrata nel prospetto allegato al presente provvedimento, al fine di formulare una graduatoria dalla quale attingere per la progressione economica orizzontale nei limiti delle risorse disponibili nel fondo di competenza;

di dare atto che a coloro non risultanti beneficiari della riattribuzione della fascia verrà corrisposta un uguale importo a titolo di premio di produttività o in subordine, sussistendo le motivazioni esposte in premessa, un importo pari

al valore medio determinato in relazione all'ammontare delle risorse disponibili ed al numero degli aspiranti beneficiari;

di demandare al Servizio Personale la determinazione dell'ammontare degli importi erogati a titolo di progressione economica orizzontale a far data dalla contrattazione dell'anno 2005 per ciascun dipendente beneficiario;

di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. ed all'Ufficio di Presidenza della R.S.U. contenente la piattaforma negoziale per le valutazioni di competenza;

di trasmettere la presente al Collegio Sindacale per le valutazioni di competenza.

IL COMMISSARIO
(Dr. Maurizio CALAMIDA)


IL DIRETTORE SANITARIO


Resp.le Servizio Personale




IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

ALLEGATO

CRITERI PER PROGRESSIONE DI FASCIA

1-ANZIANITA' DI SERVIZIO CONTINUATIVO A TEMPO INDETERMINATO MATURATA IN AZIENDA al 31 dicembre antecedente all'anno di passaggio di fascia (**MASSIMO 35 PUNTI** - punti 1 per anno o frazione superiore a 6 mesi);

2. -PRESENZA IN SERVIZIO : massimo 15 punti

Con la dicitura "effettiva presenza fisica in servizio" s'intende *quella in regime ordinario* relativamente all'anno 2003, il cui punteggio viene attribuito come segue:

- a) sino a un minimo di 190 presenze giornaliere effettive comprese le ferie effettivamente fruito (15 punti)
- b) da 190 a 150 presenze effettive (10 punti)
- c) sotto 150 presenze effettive (5 punti)

Per i dipendenti con contratto a part time l'effettiva presenza fisica in servizio e' determinata in proporzione alle ore lavorate in regime ordinario.

3) PROSSIMITA' AL COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA (MASSIMO 7 PUNTI)

Il massimo dei punti spetta a coloro che nel corso dell'anno 2004 sono stati collocati in quiescenza

A parità di punteggio saranno utilizzati i seguenti criteri di preferenza in ordine di priorità:

- 1) età anagrafica (preferenza per il più anziano)

I dipendenti che abbiano subito, nei due anni precedenti alla data di decorrenza dell'attribuzione delle fasce retributive, un procedimento disciplinare con irrogazione di sanzione pari o superiore alla censura, sono esclusi dalla partecipazione alla selezione.

Sulla base dei criteri suesposti l'ASL formula d'ufficio un'unica graduatoria utile alla progressione orizzontale nelle fasce economiche. Utilizzata integralmente detta graduatoria, al fine di assicurare, nei limiti delle risorse disponibili, un'ulteriore progressione l'Ente si riserva, in relazione al Contratto vigente, di riutilizzare la medesima graduatoria o di formularne una nuova secondo diversi criteri.

PRESUPPOSTI - LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA'

Valutazione, mediante compilazione di una scheda, del contributo personale al processo di miglioramento organizzativo e di realizzazione degli obiettivi strategici aziendali finalizzati al mantenimento/conseguimento di elevati livelli di efficienza, di efficacia ed economicità .

SCHEDA

1. - IMPEGNO LAVORATIVO:

- a) raramente porta a termine i compiti assegnati, li svolge con fatica e con minima attenzione e minima dedizione (punti da 4 a 5);
- b) porta a termine i compiti assegnati, ma solo qualche volta con attenzione e dedizione rispetto ai termini prescritti (punti da 6 a 7);
- c) compie sempre gli adempimenti assegnati con attenzione, precisione e dedizione, rispetto ai termini prescritti (punti da 8 a 10);

2. - QUALITA' DELLA PRESTAZIONE:

- a) scarsamente competente rispetto alle mansioni da svolgere (punti da 4 a 5);
- b) competente rispetto alle mansioni da svolgere, si limita a quanto richiestogli (punti da 6 a 7);
- c) competente rispetto alle mansioni da svolgere. E' attivamente orientato al miglioramento professionale (punti da 8 a 10);

3. - ORIENTAMENTO VERSO L'UTENTE:

- a) si limita a seguire i compiti assegnati senza alcuna attenzione alle esigenze del richiedente/destinatario, né a quelle organizzative (punti da 4 a 5);
- b) si preoccupa di realizzare il compito assegnato con attenzione esclusiva verso le esigenze interne organizzative (punti da 6 a 7);
- c) nel realizzare il compito assegnato, tiene in considerazione sia le esigenze dell'organizzazione che le aspettative/esigenze dell'utente, operando con attenzione e cortesia (punti da 8 a 10);

4- CAPACITA' PROFESSIONALI

4.1 - COMPORTAMENTO A FRONTE DI ERRORI PROPRI:

- a) accetta passivamente la correzione dei propri errori (punti da 4 a 5);
- b) accetta con un processo di critica attiva la correzione dei propri errori (punti da 6 a 7);
- c) utilizza i propri errori per migliorare (punti da 8 a 10);

4.2 - COMPORTAMENTO DI FRONTE ALLE PROCEDURE/PROTOCOLLI IN ATTO:

- a) non sempre li applica (punti da 4 a 5);
- b) li accetta passivamente (punti da 6 a 7);
- c) li conosce, li applica e li trasmette agli altri (punti da 8 a 10);

4.3 - COLLABORAZIONE INTERDISCIPLINARE:

- a) non ha relazioni al di fuori della U.O. di appartenenza (punti da 4 a 5);
- b) ha relazioni efficaci anche al di fuori della propria U.O. (punti da 6 a 7);
- c) sviluppa e ricerca relazioni professionali e le sottopone a verifica (punti da 8 a 10);

4.4 - INTRODUZIONE DI NOVITA' METODOLOGICHE E TECNICHE:

- a) accetta passivamente l'inserimento di nuove metodiche (punti da 4 a 5);
- b) accetta le nuove metodiche e le applica con intelligenza (punti da 6 a 7);
- c) tende ad introdurre nuove tecniche e contribuisce alla verifica critica (punti da 8 a 10);

45 - AGGIORNAMENTO:

- a) non appare interessato ai problemi dell'aggiornamento (punti da 4 a 5);
- b) partecipa ai momenti di aggiornamento (punti da 6 a 7);
- c) partecipa e diffonde quanto di nuovo ha imparato (punti da 8 a 10);

4.6 - ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI:

- a) si adatta al ruolo assegnato, mantenendo rigidamente lo stesso nel tempo (punti da 4 a 5);
- b) è attento alle modifiche organizzative che possono coinvolgerlo direttamente (punti da 6 a 7);
- c) è attento agli eventi organizzativi, direttamente o indirettamente coinvolgenti, e si adatta senza difficoltà alle soluzioni di volta in volta individuate, in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti (punti da 8 a 10);

4.7 - GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AZIENDALI:

- a) si limita a eseguire i compiti assegnati, senza coordinarsi con colleghi e superiori (punti da 4 a 5);
- b) si coinvolge nei processi aziendali solo se direttamente interessato e sollecitato (punti da 6 a 7);
- c) mantiene costanti collegamenti con colleghi e superiori per la verifica della coerenza del proprio operato con gli obiettivi definiti (punti da 8 a 10);

4.8- INIZIATIVA PERSONALE E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE/MIGLIORATIVE

- a) si limita ad eseguire i compiti assegnati (punti da 4 a 5);
- b) nel realizzare i compiti assegnati, si preoccupa di rispettare regole e procedure già definite (punti da 6 a 7);
- c) nel realizzare i compiti assegnati, si preoccupa di verificare il rispetto delle procedure esistenti per raggiungere l'obiettivo definitivo; qualora riscontri delle problematiche o delle incoerenze, si occupa attivamente della loro soluzione in collegamento con colleghi e superiori (punti da 8 a 10);

4.9 - CAPACITA' DI GESTIONE PROCESSI (valido solo per valutazioni categorie D e Ds):

- a) nella conduzione di un processi, si preoccupa di non invadere competenze professionali di altri partecipanti, di uguale o diverso profilo, non controlla tempi e fasi del raggiungimento dell'obiettivo (punti da 4 a 5);
- b) nella conduzione di un processi, si occupa di gestire il coordinamento delle diverse professionalità coinvolte e di controllare le risorse impiegate, a consuntivo, ricorrendo frequentemente ai superiori per indicazioni (punti da 6 a 7);
- c) nella conduzione di un processi, si occupa autonomamente del coordinamento delle diverse professionalità coinvolte, controlla per fasi il processo, verifica costantemente l'impiego delle risorse e si tiene in costante collegamento con superiori e colleghi, prospettando soluzioni autonome ai problemi riscontrati (punti da 8 a 10).

Nella SCHEDA per tutte le categorie ad eccezione D e DS punteggio massimo 110.
Si supera la selezione con il conseguimento del punteggio pari a 66.

Nella SCHEDA per le categorie D e Ds punteggio massimo 120.
Si supera la selezione con il conseguimento del punteggio pari a 72.

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE – REGIONE SARDEGNA

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Attesta che la deliberazione

n. 1140/C del 3 SET. 2010

è stata pubblicata

nell'albo pretorio dell' Azienda USL n. 7

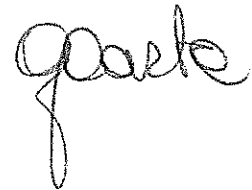
a partire dal 3 SET. 2010 al 17 SET. 2010

Resterà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi

è stata posta a disposizione per la consultazione



Il responsabile Servizio Affari Generali



Allegati n. _____

Destinatari

