

Deliberazione n° 394 del 14 giugno 2018

Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE APPROVATO CON DCA 46/2017 E CON DELIBERAZIONE N.234/2018 PUBBLICATO SUL BURC N°79/2017 ED AGGIORNATO NEL RISPETTO DEL DCA 8/2018 - ADOZIONE REGOLAMENTO PER ATTRIBUZIONE FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue, si rappresenta che ricorrono i presupposti finalizzati all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art.2 della Legge n.241/1990 e s.m.i.,

Premesso che

- con deliberazione n.150 del 27/09/2017 e s.m.i. questa Azienda ha provveduto ad adottare l'Atto Aziendale, in conformità alle linee di programmazione regionale ed alle prescrizioni del DCA n.33 del 17/05/2016;
- con Decreto n. 46 del 20/10/2017 avente per oggetto: "D.C.A. n.33/2016 Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M.70/2015, Atto aziendale A.O.R.N Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta" è stato approvato dalla Struttura Commissariale e pubblicato sul B.U.R.C. n°79 del 30.10.2017;;
- in data 12.02.2018 è stato pubblicato sul BURC n.12 il DCA n.8/2018 del 01.02.2018 con cui viene aggiornato il Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera già adottato ai sensi al D.M. 70/2015 che, rispetto a quanto disposto dal DCA 33/2016 ha interessato l'A.O.R.N. di Caserta solamente per una riduzione a livello aziendale di n. 11 posti letto;
- con deliberazione n. 234 del 17.04.2018 questa A.O.R.N. ha preso atto del Decreto del Commissario ad Acta n.8 del 01/02/2018 pubblicato sul BURC n.12 del 12.02.2018 avente ad oggetto "*Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M. 70/2015 – Aggiornamento*" e, per l'effetto, si è provveduto all'adeguamento dell'Atto Aziendale già approvato con DCA 46/2017 e pubblicato sul BURC n°79/2017.

Considerato che

- l'articolo 10.2 del nuovo Atto Aziendale prevede che per una corretta e completa applicazione del presente Atto Aziendale, l'Azienda adotta i regolamenti interni tra i quali è ricompreso quello per l'attribuzione della fascia retributiva superiore.

Preso e dato atto che

- le OO.SS. dell'area dirigenza medica e S.P.T.A. e dell'area Comparto in data 31.05.2018 sono state convocate per il giorno 06.06.2018 con note Prot. 14770/u e Prot. n. 14771/u per discutere in decentrata, ognuno per quanto di competenza, i regolamenti aziendali tra cui quello relativo all'attribuzione della fascia retributiva superiore;
 - nella stessa seduta veniva concordato il termine del 13.06.2018 per la trasmissione di eventuali ulteriori osservazioni/considerazioni da parte delle OO.SS.;
 - la Regione Campania con nota prot.364451 del 06.06.2018 ha comunicato l'approvazione del DCA 8/2018 da parte del tavolo interministeriale;
- in data 13.06.2018, la Direzione Strategica prende atto delle osservazioni fatte pervenire dalla O.S. CIMO con nota Prot. 0015817 del 13.06.2018.

Ritenuto

- di dover dare concreta attuazione all'Atto Aziendale a quanto sopra descritto e per l'effetto adottare il Regolamento per l'attribuzione della fascia retributiva superiore, allegato alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale;

Attestato

- che il presente provvedimento, a seguito di istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il servizio pubblico nonché conforme alla vigente normativa in materia;

PROPONE:

1. **di adottare** il Regolamento per l'attribuzione fascia retributiva superiore che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **di trasmettere** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, U.O.C. Appropriatelyzza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **di disporre** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione
4. **di ritenere** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE
Dott.ssa Luigia Infante



Vista la suesposta proposta di deliberazione, si esprime parere favorevole

IL DIRETTORE SANITARIO
Dott.ssa Antonietta Siciliano



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Gaetano Cubitosa



IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

nominato con D.G.R.C. n. 297 del 23.05.2017
impresso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n.212 del 30.05.2017
deliberazione D.G. n. 1 del 31.05.2017 – immissione in servizio

- Vista la proposta di deliberazione che precede, a firma del Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane;
- Visti i pareri favorevoli resi sulla stessa dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo

DELIBERA

1. **ADOTTARE** il Regolamento per l'attribuzione fascia retributiva superiore che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **TRASMETTERE** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, U.O.C. Appropriatelyzza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **DISPORRE** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione
4. **RITENERE** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante





Azienda Ospedaliera di Caserta
"Sant'Anna e San Sebastiano"
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano – 81100 Caserta (CE)
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

REGOLAMENTO ATTRIBUZIONE FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa Lucia Infante

PREMESSO CHE:

- in forza della legge di stabilità per l'anno 2015, legge 190 del 23/12/2014, recante "disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni aventi fonte nei commi 1 e 21 dell'art. 9 del DL n. 78 del 2010 hanno esaurito la propria efficacia al 31/12/2014
 - tale conclusione risulta avvalorata dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 8 del 02/02/2015, il quale nel paragrafo relativo al trattamento economico del personale chiarisce quanto segue : " a partire dal 1/1/2015 cessano, tra l'altro, fermo restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni 2011-2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese del personale previste dal decreto legge n. 78/2010".
 - la finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valutazione e valorizzazione del personale in servizio **secondo** determinati indicatori nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - l'articolo 23, comma 2 del d.lgs. N. 150/2009 sancisce l'obbligo di assegnare le progressioni economiche sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione
 - la disposizione summenzionata rappresenta un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego;
 - i medesimi criteri si rinvencono nella previsione dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali dell' attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
 - con riferimento alla vigente disciplina contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 35 del CCNL del 7 Aprile 1999
 - col Decreto del Commissario ad acta per l'attuazione del piano di rientro dai disavanzi del settore sanitario della Regione Campania n. 7 dell' 11/2/2015 sono state impartite le necessarie disposizioni per il corretto calcolo dei fondi per gli anni 2015 e seguenti
- TUTTO CIO' PREMESSO, le parti stabiliscono quanto segue

S. ANNA E S. SEBASTIANO
A.O.R.N.
Caserta
Dott.ssa *Lucia Infante*
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore

Articolo 1)

PRINCIPI GENERALI

il presente accordo disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio, nell'ambito di ciascuna categoria, da una fascia economica a quella immediatamente superiore. Il suddetto passaggio avverrà con decorrenza dal 1° gennaio, nei limiti delle risorse rese disponibili nel fondo di cui all'art. 9 del CCNL del 31 luglio 2009. La procedura per l'applicazione della progressione economica orizzontale avverrà in modo selettivo.

Le procedure selettive dovranno conformarsi ai seguenti principi e criteri generali ;

- Adeguata pubblicità e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di esperimento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti;
- la fascia retributiva superiore attribuita assorbe gli assegni ad personam riassorbibili già in godimento.

Articolo 2)

REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA PROGRESSIONE

I requisiti di ammissione per la partecipazione alle selezioni medesime sono di seguito descritti:

E' consentito l'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione di una fascia economica superiore con decorrenza 1° Gennaio al personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti :

- A. Titolarità del rapporto a tempo indeterminato o determinato presso l'A.O.R.N. di Caserta alla data di pubblicazione del bando.
- B. Anzianità minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente;
- C. Non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nell'ultimo biennio, precedente alla data di scadenza per la presentazione della domanda.

SONO ESCLUSI DALLA AMMISSIONE ALLA PROCEDURA SUDETTA

- A. I dipendenti posizionati nell'ultima fascia retributiva delle rispettive categorie (A5/B5/BS5/C5/D6/DS6);

B. I dipendenti non in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento (fascia) pari a 24 mesi alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente;

C. I dipendenti che siano stati sottoposti a sanzione disciplinare superiore alla censura scritta nell'ultimo biennio, precedente alla data di scadenza per la presentazione della domanda.

D. I dipendenti che alla data della pubblicazione del bando interno di selezione siano transitati per mobilità in uscita presso altre aziende o che siano dimessi dal servizio o cessati per qualsiasi motivo.

Articolo 3)

INDIVIDUAZIONE NUMERO BENEFICIARI

Le risorse disponibili nel fondo per l'attribuzione della fascia dal 1° Gennaio saranno suddivise in modo da permettere una valorizzazione di tutte le categorie e profili professionali. A tal fine considerando che la somma disponibile non è sufficiente al riconoscimento della fascia superiore a favore di tutto il personale del comparto, si rende necessario procedere ad una selezione in misura percentuale in riferimento ai ruoli e alle singole categorie e di appartenenza come di seguito elencate, dopo aver provveduto a dividere l'importo complessivo disponibile in due metà, una destinata ai dipendenti collocati in fascia 0/1/2 ed una destinata ai dipendenti collocati in fascia 3-4-5 (D e Ds) e dunque procedendo a due procedure selettive per categoria e per ruolo :

1) Selezione per dipendenti collocati in fascia 0/1/2

(importo necessario per dare fascia a tutti dip. collocati in 0/1/2): (importo disponibile/2) = (numero dipendenti in servizio al 1/1 in fascia 0/1/2) : (NUMERO DI DIPENDENTI fascia 0/1/2 BENEFICIARI)

(NUMERO DI DIPENDENTI in fascia 0/1/2 BENEFICIARI) =

(importo disponibile/2) x (numero dipendenti in servizio al 1/1 in fascia 0/1/2)/(importo necessario per dare fascia a tutti dip. collocati in fascia 0/1/2)

PARI AL % DELLA PERCENTUALE DEI dipendenti in servizio al 1/1 fascia 0/1/2

(PERCENTUALE BENEFICIARI in fascia 0/1/2 = numero di dipendenti beneficiari in fascia 0/1/2 X 100/ numero dipendenti in servizio al 1/1 in fascia 0/1/2.

la selezione avverrà per categoria e per ruolo (Il numero dei posti disponibili si ottiene applicando tale percentuale ad ogni categoria, per ogni singolo ruolo, al totale del numero degli appartenenti alle fasce 0/1/2, arrotondando all'unità più vicina).

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*



Azienda Ospedaliera di Caserta
" Sant'Anna e San Sebastiano "
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

2) Selezione per dipendenti collocati in fascia 3-4-5(D e DS)

(importo necessario per dare fascia a tutti dip. collocati in fascia 3-4-5(D e DS)) : (importo disponibile/2) = (numero dipendenti in servizio al 1/1 in fascia 3-4-5 (D e DS)) : (NUMERO DI DIPENDENTI fascia 3-4-5(D e DS) BENEFICIARI).

(NUMERO DI DIPENDENTI in fascia 3-4-5 (D e DS) BENEFICIARI) -

(importo disponibile/2) x (numero dipendenti in servizio al 1/1 in fascia3-4-5(D e DS))/(importo necessario per dare fascia a tutti dip. collocati in fascia 3-4-5(D e DS).

PARIAL % DELLA PERCENTUALE DEI dipendenti in servizio al 1/1 fascia 3-4-5(D e DS)

(PERCENTUALE BENEFICIARI in fascia 0/1/2 = numero di dipendenti beneficiari in fascia 3-4-5(D e DS) X 100/ numero dipendenti in servizio al 1/1 in fascia 3-4-5(D e DS).

La selezione avverrà per categoria e per ruolo (Il numero dei posti disponibili si ottiene applicando tale percentuale ad ogni categoria, per ogni singolo ruolo, al totale del numero degli appartenenti alle fasce 3-4-5 (D e Ds) , arrotondando all'unità più vicina)

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UDC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*

Articolo 4) Graduatoria

I criteri sulla base dei quali sarà formulata la graduatoria relativa alla procedura selettiva sono :

4.1) VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE.

4.2) TITOLI DI STUDIO E FORMAZIONE ALLA DATA DEL 31 Dicembre dell'Anno precedente.

4.3) ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA DALLA DATA DI ASSUNZIONE NEL SSN E IN ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE FINO AL 31 Dicembre dell'Anno precedente.

La somma di cui ai punti 4.1). 4. 2) e 4.3) costituisce il punteggio finale di ciascun candidato (4.4)

4.1) VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE

Il punteggio della valorizzazione individuale è quello risultante dall'allegata scheda sottoscritta dal Dirigente Responsabile con l'attribuzione dei singoli valori numerici a ciascun indicatore. Il punteggio risultante, max 15 si somma ai punteggi sub 4.2) e sub 4.3)

La scheda deve essere controfirmata dal dipendente oggetto di valutazione.

Il dipendente è tenuto a firmare la scheda di valutazione per presa visione. In caso di non condivisione della valutazione ricevuta, il valutato può formulare eventuali osservazioni all'atto della sottoscrizione per presa visione della scheda utilizzando l'apposito spazio previsto. In caso di mancata apposizione della firma del valutato per impossibilità materiale o per rifiuto, la valutazione è definita nei termini formulati dal valutatore; in questo ultimo caso il valutatore annoterà nella scheda il motivo della mancanza della firma.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa Luigia Infante



Azienda Ospedaliera di Caserta
"Sant'Anna e San Sebastiano"
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

4.2) TITOLI DI STUDIO E FORMAZIONE ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

5 PUNTI PER LAUREA SPECIALISTICA, LAUREA MAGISTRALE O LAUREA QUADRIENNALE VECCHIO ORDINAMENTO, ATTINENTI ALLA QUALIFICA RIVESTITA.

3 PUNTI PER LAUREA DI DURATA TRIENNALE ATTINENTE ALLA QUALIFICA RIVESTITA.

3 PUNTI PER MASTER UNIVERSITARIO DI II LIVELLO ATTINENTE ALLA QUALIFICA RIVESTITA.

2,5 PUNTI PER MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO ATTINENTE ALLA QUALIFICA RIVESTITA.

2 PUNTI PER DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE DURATA QUINQUENNALE QUALORA NON SIA REQUISITO NECESSARIO PER ACCESSO AL PROFILO -VALUTABILE SOLO PER SELEZIONE CATEGORIA A/B/BS.

0,15 PUNTI PER OGNI ALTRO CORSO ATTINENTE ALLA QUALIFICA RIVESTITA CON DURATA SUPERIORE A 15 GG

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Dott. *Salvatore Infante*

4.3) ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA

DALLA DATA DI ASSUNZIONE NEL SSN o IN ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
FINO 31 Dicembre dell'Anno Precedente

1 PUNTO PER OGNI ANNO DI SERVIZIO NELLA CATEGORIA OGGETTO DI SELEZIONE O SUPERIORE

0, 50 PUNTI PER OGNI ANNO DI SERVIZIO IN CATEGORIA INFERIORE A QUELLA DELLA CATEGORIA OGGETTO DI SELEZIONE

(le categorie D e B si intendono, ai fini della presente valutazione, come categorie inferiori ai fini del selezione per la progressione orizzontale rispettivamente nelle categorie DS e BS)

PER I PROFILI PROFESSIONALI CHE SONO STATE INTERESSATI DA UN PASSAGGIO DI CATEGORIA AI SENSI DELLA NORMATIVA CONTRATTUALE, (per esempio Infermieri Professionali, passati da Categoria (C a Categoria D) TUTTO IL SERVIZIO VIENE VALUTATO IN RIFERIMENTO ALLA ULTIMA CATEGORIA DI APPARTENENZA;

PER I PERIODI DI SERVIZIO IN CUI NON ERA ANCORA IN VIGORE LA CLASSIFICAZIONE IN CATEGORIA, SI FA RIFERIMENTO AI CORRISPONDENTI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.

PERIODI INFERIORI ALL'ANNO SARANNO CALCOLATI IN DODICESIMI (0,083 X MESE — stessa categoria o superiore 0,042 X MESE — categoria inferiore) calcolando il numero dei mesi ed escludendo dal conteggio i periodi inferiori al mese.

SONO VALUTABILI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEL PUNTO 4.3) ESCLUSIVAMENTE I PERIODI CON INQUADRAMENTO A TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO NEI RUOLI DEL S.S.N. O PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

La valutazione dei titoli di studio (4.2) TITOLI DI STUDIO E FORMAZIONE ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE) e del servizio presso il SSN o altre Amministrazioni Pubbliche — e 4.3) ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA DALLA DATA DI ASSUNZIONE NEL SSN FINO AL 31 Dicembre dell'anno precedente) - sarà effettuata dalla apposita Commissione in base a quanto autocertificato dal concorrente nella domanda di partecipazione. La Commissione si riserva di procedere alle opportune verifiche sulla veridicità di quanto dichiarato.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dot.ssa Lirio Infante



Azienda Ospedaliera di Caserta
" Sant'Anna e San Sebastiano "
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

4.4) GRADUATORIE

IN CASO DI PARITA' DI MERITO, NELLA GRADUATORIA PRECEDE IL DIPENDENTE ANAGRAFICAMENTE PIU' GIOVANE

LA GRADUATORIA APPROVATA CON ATTO DELIBERATIVO DEL DIRETTORE GENERALE SARA' PUBBLICATA SUL SITO AZIENDALE.

I CANDIDATI POTRANNO RICHIEDERE IL RIESAME O LA RETTIFICA DELLA PROPRIA POSIZIONE NEI 15 GIORNI SUCCESSIVI ALLA DATA DI PUBBLICAZIONE DELLA GRADUATORIA. L'EVENTUALE RETTIFICA DELLA GRADUATORIA AVVERRA' ENTRO 30 GIORNI DALLA PRIMA DATA DI PUBBLICAZIONE.

L'AMMINISTRAZIONE SI RISERVA, DAL 1° GENNAIO DI OGNI ANNUALITA' SUCCESSIVA DI PROCEDERE ALL'EVENTUALE SCORRIMENTO DELLA GRADUATORIA, SULLA BASE DEL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO PRECEDENTE, IN RIFERIMENTO ALLA DISPONIBILITA' DELLE RISORSE E ALLA CONSISTENZA DEL RELATIVO FONDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa Luigia Infante

Articolo 5)

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

LA DOMANDA DOVRA' ESSERE PRESENTATA ENTRO E NON OLTRE 30 GIORNI DALLA PUBBLICAZIONE DEL BANDO SUL SITO AZIENDALE UTILIZZANDO L'ALLEGATO SCHEMA sub A) CORREDATO DELLA FOTOCOPIA DI UN DOCUMENTO DI IDENTITA' IN CORSO DI VALIDITA' O PREVIA AUTENTICA DELLA FIRMA DA PARTE DEL DIRIGENTE RESPONSABILE. FARA' FEDE IL TIMBRO DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA CON INDICAZIONE DELLA DATA DI PRESENTAZIONE.

LA DOMANDA DOVRA' ESSERE PRESENTATA AL RISPETTIVO DIRETTORE/RESPONSABILE DI STRUTTURA CHE PROVVEDERA' A CORREDARLA DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEBITAMENTE SOTTOSCRITTA COME PREVISTO AL PUNTO 4.1)

I DIRETTORI/RESPONSABILI DI STRUTTURA PROVVEDERANNO AD INOLTARE TUTTE LE DOMANDE PRESENTATE DAI DIPENDENTI CANDIDATI IN SERVIZIO PRESSO LE PROPRIE STRUTTURE ALL'U.O.C. GRU CORREDATE DI UN ELENCO NOMINATIVO.

SI INTENDE ESCLUSO DALLA SELEZIONE IL DIPENDENTE CHE NON AVRA' PRESENTATO NELLE MODALITA' E NEI TERMINI PREVISTI LA DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE DEBITAMENTE COMPILATA E SOTTOSCRITTA.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Infante*



Azienda Ospedaliera di Caserta
 " Sant'Anna e San Sebastiano"
 di rilievo nazionale e di alta specializzazione
 Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)
 Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

Domanda di partecipazione alla selezione interna :

Selezione per Progressione Orizzontale per attribuzione fascia Economica Superiore da I/I/

AL DIRETTORE GENERALE A.O.R.N. DI CASERTA

Il / la sottoscritt..... nato/a.....

(Prov), ilresidente a (Prov....) CAP.....

Via..... n tel.....

Qualifica

CATEGORIA A - B- BS - C - D - DS

FASCIA: 1 - 2 - 3 - 4 - 5

RUOLO Sanitario Tecnico Amministrativo Professionale

CHIEDE

DI ESSERE AMMESSO/A A PARTECIPARE ALLA SELEZIONE RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

A tale fine sotto la personale responsabilità, consapevole delle sanzioni penali di cui all'art. 76 del DPR 445/00 in caso di false dichiarazioni, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 46 del citato DPR 445/00

DICHIARA

- di essere in possesso di tutti i requisiti previsti per l'ammissione alla selezione.
- di essere dipendente di ruolo, a tempo indeterminato ed in servizio presso l'AORN di Caserta alla data di pubblicazione del bando.
- di aver prestato i seguenti servizi di ruolo nel SSN :

dal _____ al _____ Qualifica _____ Categoria _____

dal _____ al _____ Qualifica _____ Categoria _____

dal _____ al _____ Qualifica _____ Categoria _____

A.O.R.N. S. ANNA E S. SEBASTIANO Caserta
 Direttore UOC Gestione Risorse Umane
 Dott.ssa *Luigia Ferrante*

- di essere in possesso dei seguenti titoli di studio : (crocettare il titolo/i titoli conseguiti)



Azienda Ospedaliera di Caserta
 "Sant'Anna e San Sebastiano"
 di rilievo nazionale e di alta specializzazione
 Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)
 Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

LAUREA SPECIALISTICA, LAUREA MAGISTRALE O LAUREA QUADRIENNALE VECCHIO ORDINAMENTO, in ATTINENTE ALLA QUALIFICA RIVESTITA conseguita il presso

MASTER UNIVERSITARIO in ATTINENTE ALLA QUALIFICA RIVESTITA conseguito.. il presso.....

LAUREA TRIENNALE ATTINENTE ALLA QUALIFICA RIVESTITA CONSEGUITA IL.....PRESSO.....

DIPLOMA ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (CICLO DI STUDI QUINQUENNALE) conseguito il presso.....

VALUTABILE SOLO PER LE SELEZIONI DELLE CATEGORIE A/B/BS

CORSI ATTINENTI ALLA QUALIFICA RIVESTITA CON DURATA PARI O SUPERIORE A 15 GG:

TITOLO DEL CORSO	PRESSO	DAL	AL
1).....			
2).....			
3).....			
4).....			

Il sottoscritto/a autorizza l'Amministrazione al trattamento dei dati personali, ai sensi del D.Lgs 196/2003 e s.m.i, finalizzato agli adempimenti per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Allega alla presente

- Copia fotostatica di documento di riconoscimento
- Altro

Chiede che ogni comunicazione relativa alla presente selezione venga trasmessa al seguente indirizzo.....

Data

Firma

Data

Firma e Timbro del Dirigente Responsabile

(Handwritten signature)
 S. ANNA E S. SEBASTIANO
 A.O.R.N. Caserta
 Direttore UOC Gestione Risorse Umane
 Dott.ssa Luigia Infante



Azienda Ospedaliera di Caserta
" Sant'Anna e San Sebastiano"
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

**SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE UTILE PER LA SELEZIONE
PROGRESSIONE ORIZZONTALE -**

DIPENDENTE NATO IL / /

Qualifica

CATEGORIA

U.O.C. DI APPARTENENZA

.....

PASSAGGIO IN FASCIA SUPERIORE DELLE CATEGORIE A, B, BS, C, D, DS (PUNTEGGIO MAX 20)

INDICATORE	PUNTEGGIO			
1 PRECISIONE, FLESSIONE, QUALITA' E DILIGENZA NELL'ESPLETAMENTO DEL PROPRIO LAVORO	0	1	2	3
2 COLLABORAZIONE E CAPACITA' D'INTEGRAZIONE CON I PROPRI COLLEGHI	0	1	2	3
3 CONTINUITA' NELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA	0	1	2	3
4 GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	0	1	2	3
5 AUTONOMIA E INIZIATIVA NELLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' DEL PRORLO DI APPARTENENZA	0	1	2	3

TOTALE PUNTEGGIO _____

(crocettare per ogni indicatore il punteggio corrispondente)

Massimo valore attribuibile 15

DATA Il Dirigente Valutatore

Il Candidato

.....

Motivi per i quali non risulta apposta la firma da parte del candidato :

.....

.....