



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara

**OO.SS. AREA COMPARTO E**  
**RSU AZIENDALE**

**REGOLAMENTO DISCIPLINA  
DELLE SELEZIONI INTERNE**

**SOTTOSCRITTO IN DATA 19.09.2005.**

## **REGOLAMENTO DISCIPLINA DELLE SELEZIONI INTERNE**

\*\*\*

### **PREMESSA**

La progressione interna nel sistema classificatorio introdotto dal C.C.N.L. stipulato in data 7.04.1999, da realizzarsi tramite appositi processi selettivi interni, rappresenta un importante strumento di valorizzazione della professionalità.

Essa si inserisce in un contesto profondamente innovativo finalizzato a:

- premiare il merito, valorizzando le professionalità interne
- favorire la motivazione valorizzando l'assunzione di responsabilità e della capacità
- implementare il senso di appartenenza all'Azienda
- attivare processi di riqualificazione, in linea con un'organizzazione aziendale orientata al miglioramento dell'erogazione dei servizi all'utenza

nell'ambito di una logica di equità, che deve essere sempre e comunque un ineludibile vincolo.

Le parti intendono perseguire le finalità suddette integrando un corretto percorso di sviluppo all'interno delle professionalità di afferenza con la possibilità di eventuale riconversione in professionalità diversa.

Il presente Regolamento ha natura di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale nelle parti relative alla definizione dei criteri:

- per i passaggi dei dipendenti, nell'ambito della stessa categoria, tra profili di diverso livello economico
- per i passaggi dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili dello stesso livello economico.

In tutte le restanti parti, ed in particolare per la progressione verticale il Regolamento assume natura di Protocollo d'Intesa.

Le parti oggetto di negoziazione costituiranno parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, che sarà stipulato ai sensi del C.C.N.L. 7.04.1999.

**ART. 1**  
**(AMBITO DI APPLICAZIONE)**

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle selezioni interne previste dagli artt. 16 e 17 del C.C.N.L. 7.4.1999, ovvero:
  - dei passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore (progressione verticale)
  - dei passaggi al livello super nell'ambito della medesima categoria (da B a BS e da D a DS)
  - dei passaggi tra profili diversi dello stesso livello economico appartenenti alla medesima categoria (passaggi orizzontali).

**ART. 2**  
**(MODALITA' PER GARANTIRE L'ACCESSO DALL'ESTERNO E**  
**DEFINIZIONE DELLE PERCENTUALI)**

1. La copertura dei posti vacanti (per cessazioni dal servizio e/o per una nuova istituzione) avviene tramite l'attivazione e l'espletamento di selezioni interne e di procedure concorsuali pubbliche, nel rispetto delle seguenti proporzioni:
  - **categoria B-C-D:**

*30% posti riservati all'interno*  
*70% posti riservati all'esterno*

**Modifica da adottare ai sensi dell'art. 1, commi 1 – 2 del D.P.R. 220/01**

nel caso di copertura di un unico posto questo si intende riservato al personale dipendente.

2. La percentuale indicata è riferita al profilo e nel caso di non utilizzazione la quota di riserva può essere recuperata eccezionalmente all'interno della categoria, ciò per garantire complessivamente nella dotazione organica le relative quote di riserva.  
Per ricoprire posti disponibili relativi a livelli economici BS e DS viene attivata la selezione interna. Solo in caso di esito negativo della selezione o di mancanza all'interno dell'Azienda delle professionalità da selezionare sarà indetto il pubblico concorso.  
Resta salva la possibilità di procedere alla copertura di posti di livello economico BS e DS tramite processi di mobilità extraaziendale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 29/1993 (e successive modificazioni ed integrazioni).

Sulla base dell'assetto organizzativo stabilito, si provvede ad attivare la sola selezione interna nell'ipotesi di processi di riqualificazione ai sensi dell'art. 10 del presente regolamento.

3. Nell'ambito della percentuale di copertura dei posti definita per le selezioni interne si stabilisce una riserva per i passaggi orizzontali, tra profili professionali di stesso livello economico pari al 25%, mentre il restante 75% rimane a disposizione per la progressione verticale o nel caso di passaggio, nell'ambito della stessa categoria, a profilo di diverso livello economico.  
Al termine della procedura selettiva saranno approvate due distinte graduatorie, una relativa ai candidati che aspirano alla progressione verticale ed una relativa ai candidati interessati ai passaggi orizzontali.  
L'utilizzazione delle graduatorie avviene con criterio di alternanza e nel rispetto delle percentuali prefissate dando precedenza alla graduatoria per i passaggi orizzontali.
4. Nell'ipotesi di selezione mediante corso-concorso le conseguenti modifiche di profilo sono escluse dal computo dei posti sui quali collocare percentuali per interni ed esterni, trattandosi di processi di riqualificazione del personale già incardinato nella dotazione organica dell'Azienda.
5. Per le procedure di mobilità extra-aziendale vengono utilizzati i posti destinati all'accesso dall'esterno.

### **ART. 3** **(ACCESSO ALLE PROCEDURE SELETTIVE)**

1. **Può partecipare alle selezioni interne previste dagli artt. 16-17 del CCNL il personale che abbia maturato almeno 1 anno di servizio continuativo alle dipendenze dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara.**
2. **L'ammissione alle selezioni interne è altresì possibile se nel quinquennio precedente il dipendente non ha beneficiato dell'inquadramento mediante procedure concorsuali espletate ai sensi degli artt. 16-17 del CCNL in profili appartenenti a categorie diverse.**
3. I dipendenti dell'Azienda possono comunque partecipare alle procedure selettive o concorsuali pubbliche qualora siano in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno.

### **ART. 4** **(BANDI DI SELEZIONE)**

1. Il bando, al quale dovrà essere data la massima diffusione all'interno dell'Azienda, dovrà contenere le seguenti indicazioni:
  - n. posti disponibili
  - requisiti di ammissione sulla base di quanto previsto dalla declaratoria delle categorie e profili professionali di cui all'allegato 1 del CCNL; possono essere inoltre definiti specifici requisiti professionali o competenze o esperienze ritenute rilevanti ai fini della selezione, in coerenza con l'assetto organizzativo interno. L'ipotesi di bando deve essere preventivamente trasmessa alle rappresentanze sindacali per opportuna informazione.

- modalità e contenuti delle prove selettive
  - periodo di validità della graduatoria
2. Il bando è unico per i passaggi verticali e orizzontali.

## **ART. 5**

### **(REQUISITI DI AMMISSIONE E PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE)**

1. Per l'ammissione alla selezione gli aspiranti, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dal bando, presentano, entro la data di scadenza stabilita dal bando medesimo, che viene fissata, di regola, al 20° giorno successivo alla data di pubblicazione, domanda redatta in carta semplice, nella quale dovranno essere indicati:
- a. Nome e cognome
  - b. Data, luogo di nascita e residenza
  - c. Profilo professionale di appartenenza
  - d. Unità Operativa o struttura nella quale presta servizio
  - e. Curriculum professionale e formativo
  - f. Indirizzo al quale dovrà essere effettuata ogni necessaria comunicazione.

Il bando definisce le modalità di presentazione delle domande.

2. L'Amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendenti da inesatta indicazione del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatti di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

## **ART. 6**

### **(ESCLUSIONE DALLA SELEZIONE)**

1. L'esclusione dalla selezione è disposta dalla Azienda con provvedimento motivato e viene notificata all'interessato prima dell'inizio della selezione.
2. E' motivo di esclusione dalla selezione la sanzione disciplinare comminata nell'ultimo biennio superiore alla censura. Inoltre verrà escluso dalla selezione il dipendente che nell'autocertificazione prodotta contestualmente alla domanda di partecipazione abbia dichiarato il falso, oltre a subire i conseguenti effetti penali ed amministrativi previsti dalla normativa vigente. In tale ipotesi l'esclusione avverrà anche nel caso il dipendente non appartenga alla categoria immediatamente inferiore a quella comprendente il posto messo a selezione.

**ART. 7****(COMMISSIONE ESAMINATRICE)**

1. Le Commissioni sono composte da tre componenti di cui uno con funzioni di Presidente. Il Presidente è designato dalla Azienda, i restanti due componenti sono così individuati:
  - Un dipendente della stessa professionalità appartenente alla categoria superiore ove esistente sorteggiato tra il personale dell'Azienda Ospedaliera di Ferrara. Ove tale professionalità non sia reperibile all'interno dell'Azienda si procederà al sorteggio tra gli iscritti negli elenchi nello stesso profilo e categoria interessata del personale del S.S.N. della Regione Emilia Romagna. Nella sola ipotesi ove non sia presente personale appartenente alla categoria superiore, il sorteggio verrà effettuato tra i dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda Ospedaliera di Ferrara appartenenti alla stessa categoria/profilo/professionalità con minimo di 5 anni di anzianità;
  - Un dipendente appartenente al medesimo profilo oggetto della selezione, avente almeno 5 anni di anzianità o, in mancanza anche con anzianità inferiore a 5 anni, sorteggiato tra i dipendenti a tempo indeterminato dell'Azienda Ospedaliera di Ferrara.

Per ogni componente è individuato un supplente che subentrerà solo in caso di assenza o impedimento del titolare.

La Commissione è assistita da un dipendente amministrativo dell'Azienda, appartenente alla categoria C o D, facente funzioni di segretario.

2. Nel verbale dei lavori della Commissione esaminatrice deve essere dato atto dell'insussistenza per i componenti della stessa delle condizioni di incompatibilità previste dall'art. 36, comma 3, lett. e) del D.Lgs. n. 29/1993, così come sostituito dal D.Lgs. n. 80/1998, nonché delle ipotesi di astensione di cui all'art. 51 del C.P.C.
3. L'attività della Commissione esaminatrice costituisce per i componenti della stessa nonché per il segretario adempimento d'ufficio; pertanto, l'attività espletata a tali fini è assimilabile, in tutto e per tutto, a quella di servizio.  
Tuttavia, in presenza di selezioni con presentazione di più di 5 domande, si stabilisce che ai componenti ed al segretario siano corrisposti i compensi previsti dal D.P.C.M. 23.3.1995, decurtati del 10%.

**ART. 8****(PUNTEGGI PROVE SELETTIVE)**

1. In caso di selezione per i passaggi orizzontali tra i profili della categoria A si prevede la sola valutazione dei titoli e colloquio mentre le selezioni interne per la copertura di posti delle restanti categorie sono espletate per titoli, prova teorico pratica e colloquio.

Per le selezioni relative alle categoria A la Commissione dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti:

- Punti 60 per la valutazione dei titoli
- Punti 40 per la prova (sufficienza punti 21)

I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

- Max punti 40 per titoli di carriera
- Max punti 20 per curriculum formativo e professionale

Le selezioni interne per la copertura di posti delle restanti categorie sono espletate per titoli, prova teorico pratica e colloquio.

Per le selezioni relative alle categorie **B e BS** la Commissione dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti:

- Punti 50 per la valutazione dei titoli
- Punti 50 per le prove - di cui :
 

{	p. 30 teorico-pratica (sufficienza p. 16)
	p. 20 colloquio (sufficienza p. 11)

I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

- Max punti 30 per titoli di carriera
- Max punti 20 per curriculum formativo e professionale

Le selezioni interne per la copertura di posti di categoria **C** sono espletate per titoli, prova teorico-pratica e colloquio.

La Commissione dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti:

- Punti 40 per la valutazione dei titoli
- Punti 60 per le prove – di cui :
 

{	p. 40 teorico-pratica (sufficienza p. 21)
	p. 20 colloquio (sufficienza p. 11)

I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

- Max punti 20 per i titoli di carriera
- Max punti 20 per il curriculum formativo e professionale

Le selezioni interne per la copertura di posti di categoria **D e DS** sono espletate per titoli, prova teorico-pratica e colloquio.

La Commissione dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti:

- Punti 30 per la valutazione dei titoli
- Punti 70 per le prove – di cui:
 

{	p. 40 teorico-pratica (sufficienza p. 21)
	p. 30 colloquio (sufficienza p. 16)

I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

- Max punti 10 per i titoli di carriera
- Max punti 20 per il curriculum formativo e professionale

L'articolazione del punteggio sarà rivista ad intervenuto completamento della fase di attuazione di un sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati, tramite l'attribuzione di un punteggio ad hoc alla scheda di valutazione e la revisione dei valori, attualmente assegnati alle altre due categorie relative alla carriera e al curriculum formativo e professionale.

2. L'oggetto della prova teorico-pratica dovrà essere attinente al profilo professionale da ricoprire.
3. Il colloquio dovrà essere finalizzato alla verifica delle attitudini del candidato rispetto alla posizione da conferire.

### **ART. 9** **(MODALITA' DI VALUTAZIONE DEI TITOLI)**

1. La valutazione dei titoli viene effettuata con riferimento ai soli candidati che hanno superato la prima prova e/o colloquio.

*I titoli di carriera vengono valutati nel rispetto dei seguenti criteri:*

- *servizio presso Aziende sanitarie o presso altre Pubbliche Amministrazioni nella categoria/livello economico/profilo professionale cui si riferisce la selezione: punti 1,2 per anno;*
- *servizio presso Aziende Sanitarie o altre Pubbliche Amministrazioni nella categoria/profilo professionale/figura professionale immediatamente inferiore a quello/i cui si riferisce la selezione punti: 0,9 per anno;*
- *servizio presso Aziende Sanitarie o altre Pubbliche Amministrazioni nella categoria/profilo professionale/figura Professionale non immediatamente inferiore a quello/i cui di riferisce la selezione: punti 0,45 per anno.*

*Per il servizio prestato in settore di attività diverso da quello cui appartengono i posti messi a selezione interna il punteggio di cui sopra sarà abbattuto del 70%.*

*Il servizio prestato in categoria / livello economico / profilo professionale superiore/i a quello/i cui si riferisce la selezione o in corrispondenti profilo professionale/posizione funzionale ivi confluite sarà valutato con il punteggio di cui sopra maggiorato del 10%.*

*I servizi prestati in Strutture socio-sanitarie private potranno essere valutati fino ad un massimo di 0,9 punti per anno purchè prestati nel medesimo profilo a cui la selezione si riferisce.*

La valutazione della carriera sarà proporzionale nel caso di servizio prestato con rapporto di lavoro a part-time.

2. Nell'ambito del curriculum formativo-professionale vengono valutati i titoli di studio con un massimo di punti 5 e i titoli vari con un massimo di punti 15. Saranno oggetto di valutazione i titoli di cui alla seguente elencazione:

**Titoli di studio - max punti 5**

- Diploma di laurea attinente e specifico al posto messo a selezione ove non sia richiesto quale requisito specifico di ammissione.
- Altre lauree.
- Diplomi di specializzazione e/o perfezionamento.
- Titolo di istruzione secondaria di secondo grado ove non sia richiesto quale requisito specifico di ammissione.
- Altri diplomi utili per l'accesso a profili del ruolo sanitario.
- Attestato di qualifica professionale ove non sia richiesto quale requisito specifico di ammissione.

**Titoli vari – max punti 15**

- Superamento esami di abilitazione per l'esercizio della professione forense o di dottore commercialista.
- Attribuzione di mansioni superiori.
- Affidamento responsabilità Legge 241/90 o responsabilità di unità operative o di gruppi di lavoro con funzioni di coordinamento attribuite con provvedimento formale dell'Ente o partecipazione a gruppi di lavoro/commissioni formalmente costituiti nonché di incarichi di posizione ai sensi artt. 20 – 21 C.C.N.L.
- Pubblicazioni attinenti e specifiche al posto da conferire.
- Comunicazioni/Presentazione di poster a iniziative di aggiornamento attinenti e specifiche.
- Attività di tutorato.
- Attività didattica attinente e specifica:
  - Presso Università o Scuole Universitarie
  - Presso Scuole per Operatori Sanitari
  - Presso altre iniziative di aggiornamento.
- Partecipazione a convegni, congressi e seminari attinenti e specifici al posto da conferire.

- Partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, anche esterni all'Azienda, purchè attinenti e specifici al posto da conferire:
- Corsi fino a 3 giorni
  - Corsi da 3 a 10 giorni
  - Corsi di durata superiore a 10 giorni.
  - Corsi con esame finale.
- Stages nazionali o esteri per l'apprendimento di tecniche e manualità peculiari.

Il punteggio da attribuire al curriculum formativo e professionale sarà stabilito di volta in volta dalla Commissione esaminatrice in relazione al profilo professionale oggetto di selezione. La valutazione del curriculum è complessiva e viene riferita allo sviluppo professionale, alla costanza del percorso e all'interesse manifestato in relazione al posto da ricoprire. Il punteggio attribuito viene motivato con riguardo ai singoli elementi documentali. La motivazione viene riportata nel verbale dei lavori della commissione.

### **ART. 10** **(SELEZIONE MEDIANTE CORSO-CONCORSO)**

1. Per i passaggi alle categorie superiori e/o nell'ambito della stessa categoria, tra profili dello stesso o diverso livello economico, potranno essere indette apposite selezioni mediante corso-concorso. In particolare tale istituto sarà utilizzato per favorire la riqualificazione del personale in servizio al fine di una gestione ottimale delle risorse umane esistenti. Ciò permette anche di limitare possibili situazioni di esubero legate anche a processi di riorganizzazione, o alla presenza di numerosi dipendenti giudicati permanentemente inadeguati fisicamente allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza.
2. *In relazione al numero massimo dei posti disponibili per il corso formativo, potrà rendersi necessaria una PRESELEZIONE fra gli aspiranti che sarà effettuata attraverso la valutazione dei titoli di carriera e del curriculum per le selezioni che interessano le diverse categorie, come da tabella sottoindicata.*

<b>CATEGORIA</b>	<b>PUNTEGGIO TITOLI DI CARRIERA</b>	<b>PUNTEGGIO CURRICULUM FORMATIVO PROF.LE</b>
<b>B - BS</b>	<b>MAX punti 25</b>	<b>MAX punti 15</b>
<b>C</b>	<b>MAX punti 20</b>	<b>MAX punti 20</b>
<b>D - DS</b>	<b>MAX punti 15</b>	<b>MAX punti 25</b>

*In presenza di particolari selezioni interne, ai fini della preselezione, potrebbe rendersi necessario anche l'espletamento di un colloquio; sulla base di specifica intesa con le*



Le Commissioni competenti ad effettuare la valutazione dell'esame finale del corso, saranno composte da un Presidente designato dall'Azienda, da due componenti docenti del corso, designati dal Responsabile della Funzione Dipartimentale Formazione e Aggiornamento, *nonché dai due componenti che hanno già provveduto all'espletamento di eventuale preselezione, individuati secondo le modalità di cui all'articolo 7 comma 1 del presente Regolamento. La Commissione è inoltre assistita da dipendente amministrativo dell'Azienda, appartenente alla categoria C o D, facende funzioni di segretario.*

L'attività della Commissione esaminatrice costituisce per i componenti della stessa nonché per il segretario adempimento d'ufficio; pertanto, l'attività espletata a tali fini è assimilabile, in tutto e per tutto, a quella di servizio.

Tuttavia, in presenza di concorsi con presentazione di più di 10 domande, si stabilisce che ai componenti ed al segretario siano corrisposti i compensi previsti dal D.P.C.M. 23.3.1995, nella misura definita con il regolamento approvato dall'Azienda, decurtati del 10%.

### **ART. 11 (GRADUATORIA)**

1. Al termine dell'espletamento della selezione la Commissione esaminatrice formula le graduatorie di merito degli idonei, una relativa ai candidati che aspirano alla progressione verticale ed una relativa ai candidati interessati ai passaggi orizzontali, che, inserite nel verbale, vengono trasmesse agli uffici competenti per i successivi adempimenti. Nei casi di parità di punteggio, prevale il candidato che ha ottenuto il miglior punteggio nelle prove o colloquio.
2. Le graduatorie hanno validità per 24 mesi dalla data di approvazione con atto dell'Azienda e possono essere utilizzate, nel periodo di validità, per la copertura dei posti del profilo professionale messi a selezione che si rendano vacanti a qualsiasi titolo, nel rispetto della percentuale riservata al personale interno secondo la normativa vigente.
3. L'inquadramento sui posti è comunque subordinata alla verifica dell'idoneità fisica allo svolgimento delle relative mansioni, nonché il superamento del relativo periodo di prova ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. dei dipendenti del Comparto Sanità dell'1.9.1995.

### **ART. 12 (NORMA DI GARANZIA)**

1. I posti riservati al personale interno che non potranno essere coperti o per esito negativo delle selezioni interne o per mancanza di professionalità da selezionare all'interno dell'Azienda o per rinuncia degli aventi diritto potranno essere coperti con le procedure previste per l'accesso dall'esterno.

**ART. 13****(NORMA FINALE DI RINVIO)**

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si fa riferimento al CCNL vigente e ad ogni altra normativa riguardante la materia.  
L'Azienda si riserva in ogni caso la facoltà di promuovere la revisione o la modificazione del presente Regolamento, in particolare in relazione alla emanazione del Decreto di cui all'art. 14 del CCNL 7.4.1999, nel rispetto di quanto stabilito in tema di rapporti con le Organizzazioni Sindacali.
2. Il presente Regolamento è applicabile dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Stralcio e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo contratto.
3. Sono fatti salvi gli esiti delle procedure concorsuali attivate ed in corso di espletamento alla data di entrata in vigore del presente Regolamento. Per eventuali riqualificazioni della dotazione organica verranno attivati appositi processi selettivi ai sensi del presente Regolamento.
4. Il presente Regolamento sarà rivisto ed integrato ad intervenuto completamento della fase di sperimentazione del sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati, che verrà introdotto e disciplinato in ambito aziendale con apposito documento, oggetto di concertazione con gli organismi sindacali aventi titolo.

\*\*\*