

Regolamento applicativo per l'attribuzione delle progressioni orizzontali

28.03.2018

Criteri applicativi:

1. E' ammesso alla selezione il solo personale presente al 1 gennaio dell'anno di riferimento con rapporto di **lavoro a tempo indeterminato** e con almeno **24 mesi di servizio presso l'Azienda Ulss 3 Serenissima, comprese le ex Aziende Ulss 12, 13 e 14** - senza soluzione di continuità - e 24 mesi di permanenza nel Ruolo/Categoria/Fascia attribuita o riconosciuta *(sono comunque esclusi d'ufficio i dipendenti in ultima fascia)*.
2. Nel caso in cui il dipendente abbia beneficiato di una **progressione verticale**, il periodo di permanenza nel biennio è calcolato **nella nuova categoria di inquadramento** (rif. art. 3 CCNL 10.04.2008)
3. Il numero dei passaggi sarà rapportato alla disponibilità economica del "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" per l'anno di riferimento.
4. Le risorse economiche, complessivamente destinate alla Progressione Orizzontale per l'anno di riferimento, nell'ambito della disponibilità del Fondo di cui sopra in accordo con le Rappresentanze Sindacali, saranno distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero di dipendenti aventi il requisito di accesso per la partecipazione alle stesse, nei diversi Ruoli/Categorie/Fasce, tenuto conto del diverso peso economico del passaggio di fascia, in modo da garantire, in tutte le graduatorie, lo stesso numero percentuale di passaggi.
5. Le risorse non utilizzate nei singoli ruoli, perché non sufficienti a remunerare, all'interno della singola graduatoria, il valore di fascia retributiva, costituiscono, per ciascun ruolo, un fondo che viene complessivamente destinato ad ulteriori fasce da assegnare secondo l'ordine crescente, ovvero a partire dalla categoria e fascia più bassa.
6. La formulazione delle graduatorie finali sarà distinta per Ruolo/Categoria/Fascia di appartenenza ed è basata su criteri meritocratici individuati dall'allegata scheda individuale di valutazione (max 60 punti), sommati all'anzianità di servizio (max 40 punti); L'anzianità di servizio, così come l'anzianità di fascia, sono calcolate dalla data di immissione in servizio presso l'Azienda Ulss 3 Serenissima comprese le ex Aziende Ulss 12, 13 e 14. L'allegata scheda di valutazione sostituisce da subito ogni eventuale analoga scheda in essere presso le ex ULSS 12, 13 e 14.
7. La valutazione, sulla base della scheda allegata, viene effettuata dal Responsabile dell'UO/Servizio di appartenenza, su proposta del Coordinatore Sanitario o Titolare di Posizione Organizzativa (per l'area amministrativa) ove presenti, e dovrà essere firmata dal dipendente *per presa visione* del risultato conseguito. Il Valutatore individuato sarà il Responsabile dell'UO/Servizio al momento dell'attivazione della procedura valutativa e dovrà rapportarsi con eventuali altri Responsabili del periodo di riferimento. I dipendenti che otterranno una valutazione positiva (punteggio almeno uguale a 36) potranno concorrere all'attribuzione della fascia. **In caso di valutazione negativa il passaggio di fascia è precluso. La valutazione di I istanza dovrà concludersi con la consegna della scheda e firma per presa visione da parte del dipendente.**

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

8. Il dipendente che consegua una valutazione inferiore a 36 - entro il termine perentorio di 10 giorni di calendario dal ricevimento della scheda - può presentare ricorso scritto per ottenere una valutazione di II^a istanza. Il valutatore di II^a istanza - entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso - può confermare o modificare il giudizio assegnato con parere motivato e scritto. Per valutatore di II^a istanza si intende il Direttore di Dipartimento; nel caso in cui il valutatore di I^a istanza sia anche Direttore di Dipartimento la valutazione di II^a istanza sarà effettuata dal rispettivo superiore gerarchico. Il dipendente che consegua una valutazione da 36 a 59 può chiedere formalmente e motivatamente al valutatore di I^a istanza, ed entro il termine perentorio di 10 giorni di calendario dal ricevimento della scheda, la revisione del punteggio, senza che ciò dia luogo ad una valutazione di II^a istanza. In entrambe le fattispecie il lavoratore potrà eventualmente farsi assistere da un rappresentante sindacale.
9. Il personale che nell'anno di riferimento è rimasto assente dal servizio per lunghi periodi, sarà comunque valutato purché sia stato presente in servizio almeno 120 giorni lavorativi vengono pertanto esclusi dalla valutazione i dipendenti con periodi di presenza inferiori.
10. Per il personale in posizione di comando/distacco, ad eccezione del personale in distacco sindacale al 100% per il quale sarà attribuito un punteggio di valutazione pari alla media aziendale dei punteggi, la valutazione dovrà essere effettuata dal Dirigente Responsabile del Servizio dove il dipendente stesso presta la propria attività.
11. L'anzianità di servizio è calcolata tenendo conto di tutti i periodi di lavoro prestati nell'Azienda Ulss 3 Serenissima (comprese le ex Aziende Ulss 12, 13 e 14), indipendentemente dalla qualifica ricoperta, per ogni anno intero di servizio sarà assegnato 1 punto fino ad un punteggio massimo di 40 punti. Il rapporto di lavoro a part-time verrà considerato, nell'attribuzione del punteggio, alla pari del servizio svolto a tempo pieno. I periodi di servizio inferiori all'anno non vengono presi in considerazione.
12. In situazione di parità (valutazione e anzianità), la precedenza è data considerando nell'ordine:
 - 1) I dipendenti con maggiore anzianità di servizio nell'Azienda Ulss 3 Serenissima (comprese le ex Aziende Ulss 12, 13 e 14), con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato anche con soluzione di continuità, indipendentemente dalla qualifica ricoperta.
 - 2) La maggiore età anagrafica.

Norma transitoria

In fase di applicazione della prima progressione orizzontale (fasce) della nuova Azienda Ulss 3 Serenissima a seguito della Legge Regionale 19/2016 e della incorporazione delle ex Aziende Ulss 12, 13 e 14 si concorda quanto segue:

E' ammesso alla selezione il personale presente al 1 gennaio dell'anno di riferimento a tempo indeterminato presso l'Azienda Ulss 3 Serenissima e che non abbia avuto attribuzione o riconoscimento della fascia negli anni 2015, 2016 e 2017 presso l'Azienda Ulss 3 Serenissima comprese le ex Aziende Ulss 12, 13 e 14 (sono comunque esclusi d'ufficio i dipendenti in ultima fascia).

Allegati:

- 1) Scheda di valutazione per le progressioni orizzontali



Cognome e Nome:

Ruolo Professionale:

Profilo Professionale:

Struttura:

Matricola:

Anzianità al (1)

Categoria:

Fascia:

Valutazione Periodo

Utile ai fini della Progressione Economica Orizzontale

Fattori

Punti da 0 a 10

1) Impegno lavorativo:

impegno profuso del dipendente nell'esecuzione dei compiti assegnati, sia nei tempi che nella metodologia di esecuzione, valutando altresì se lo stesso propone soluzioni migliorative del lavoro svolto.

Attitudine ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi e capacità di proporre delle soluzioni di volta in volta individuate in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti, favorendo il lavoro di gruppo.

2) Qualità della prestazione:

rispetto della tempistica sui compiti assegnati e orientamento al miglioramento delle prestazioni

Partecipazione a momenti di aggiornamento e di confronto professionale con atteggiamento rivolto alla diffusione al restante personale di quanto appreso e/o orientamento all'accrescimento professionale

3) Orientamento al fruitore interno/esterno:

attenzione sia alle esigenze organizzative interne che alle aspettative/esigenze del fruitore esterno, operando con attenzione e cortesia tenuto conto anche della capacità di proporre soluzioni innovative alle problematiche e della capacità comunicativa verso l'utenza (atteggiamento empatico)

4) Comportamento a fronte di eventuali errori:

capacità di accettare con un processo di critica attiva le osservazioni, utilizzandole per migliorarsi (ascolto proattivo)

5) Comportamento a fronte delle procedure/protocolli in atto:

approccio verso i processi/protocolli con particolare valore della capacità di applicazione e diffusione ai colleghi (in modo particolare con riferimento alle funzioni di tutoraggio al personale neo assunto)

6) Collaborazione interdisciplinare:

attitudine a sviluppare e favorire relazioni interdisciplinari, con capacità di coinvolgimento e creazione di un clima di squadra

Punteggio complessivo ottenuto

Il dipendente
(per presa visione)

Il Valutatore di 1^a Istanza

(1) Anzianità calcolata non considerando le frazioni di anno e comprensiva dei periodi di lavoro prestati sia in questa Azienda che nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale o Enti Equiparati, indipendentemente dalla qualifica ricoperta.