
Ipotesi Accordo Per le Progressioni Orizzontali da 01/01/2015

Il giorno 09.10.2015, presso la sede dell'Azienda ULSS 12 Veneziana, Via Don Federico Tosatto n. 147, ha avuto luogo l'incontro fra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. dell'area comparto.

Premesso che:

- La legge di stabilità 2014 (n.147/2013) ha sbloccato le risorse per la riattivazione dell'istituto delle progressioni orizzontali, a partire dall'01/01/2015;
- Risulta necessario, al fine di poter attuare le progressioni orizzontali per l'anno in corso, formulare le graduatorie del personale avente titolo entro il 31/12/2015;
- Questa Azienda, in attuazione di quanto previsto dall'art.9 Decreto n.78/2010, convertito in Legge n.122/2010, pur operando, per gli anni dal 2011 al 2014, le decurtazioni previste per i Fondi del trattamento accessorio così come indicato nelle circolari della Ragioneria Generale dello Stato (n.12/2011, n.25/2012 e n.15/2014), ha visto una crescente disponibilità economica del Fondo Fasce dovuta ad una minor spesa per le fasce lasciate dal personale cessato nel corso dei predetti anni (che si colloca tra le fasce più alte del sistema di classificazione). Nonostante tale incremento, a causa del blocco delle progressioni di carriera introdotto - sempre per gli anni dal 2011 al 2014 - dal Decreto n.78/2010 sopracitato, non si è potuta attuare l'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali;

Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

- a) di destinare alla progressione economica orizzontale del personale, con decorrenza 01/01/2015, la quota pari ad Euro 1.300.000, la quale risulta stabilmente disponibile alla data del 31/12/2014;
- b) di utilizzare le risorse (Retribuzione individuale di anzianità e fasce) che, a consuntivo 2015, si venissero ulteriormente a liberare e fossero disponibili stabilmente nel "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex-indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" anno 2015, a seguito della cessazione di personale avvenuta nel corso

dell'anno 2015, per lo scorrimento delle graduatorie formulate con riferimento all'1/01/2015 tenendo presente che tali ulteriori progressioni dovranno necessariamente decorrere dall'1/01/2016. Tale ulteriore scorrimento delle graduatorie dovrà avvenire entro il 30 /06/2016.

Si ritiene, pertanto, opportuno approvare l'allegato Regolamento per l'applicazione delle Progressioni Orizzontali dall'1/01/2015 per il personale dell'Azienda Ulss 12 Veneziana presente al 1 gennaio 2015 assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con almeno 24 mesi di servizio presso l'Azienda Ulss 12 Veneziana - senza soluzione di continuità - nella Categoria/Fascia di provenienza.

Si allega al presente accordo la ricognizione delle risorse di cui al Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune della ex-indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica degli anni 2014 e 2015, aggiornato alla mensilità di Luglio 2015.

Venezia Mestre, 09/10/2015

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

Per le OO.SS.

Dr. Fabio PERINA
Direttore Amministrativo

CGIL

Dr.ssa Rita FINOTTO
Direttore Sanitario

CISL

Dr. Claudio BELTRAME
Direttore dei Servizi Sociali

UIL

Dr.ssa Laura CHIEREGHIN
Direttore ad interim UOC Amministrazione e
gestione Risorse Umane

FSI

FIALS

RSU



REGOLAMENTO APPLICATIVO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il presente Regolamento per le Progressioni Orizzontali (assegnazione delle fasce economiche) ha validità dall'anno 2015 tiene conto dei seguenti criteri applicativi:

1. E' ammesso alla selezione il solo personale presente al 1 gennaio dell'anno di riferimento assunto con rapporto di **lavoro a tempo indeterminato** e con almeno **24 mesi di servizio presso l'Azienda Ulss 12 Veneziana** - senza soluzione di continuità - nella Categoria/Fascia di provenienza (*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 OO.SS., saranno distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero di dipendenti, aventi il requisito di accesso per la partecipazione alle stesse, nelle diverse 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. Nel caso in cui nella graduatoria fosse presente un unico dipendente, sarà garantita l'assegnazione delle risorse sufficienti al passaggio di fascia.
6. 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 ai passaggi da fascia 0 a fascia 1 a partire dalla categoria più bassa.
7. Nel biennio precedente l'anno di riferimento del passaggio di fascia, al dipendente che **sia incorso in procedimenti disciplinari che abbiano comportato l'applicazione almeno della sanzione della multa** viene assegnata una decurtazione al punteggio complessivo di cui al punto 8 pari a punti 2.
8. 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 40 punti), sommati all'anzianità di servizio (max 20 punti) e dedotto il punteggio citato al precedente punto 7;
9. La valutazione del personale, riferita al biennio di cui sopra, viene effettuata dal Responsabile dell'UO/Servizio di appartenenza, eventualmente coadiuvato dal Coordinatore o Titolare di Posizione



Organizzativa (per l'area amministrativa), e dovrà essere firmata dal dipendente *per presa visione* del risultato conseguito. Il Valutatore individuato sarà l'attuale Responsabile dell'UO/Servizio, il Valutatore dovrà rapportarsi per la valutazione con eventuali altri Responsabili del biennio precedente. I dipendenti che otterranno una valutazione positiva (punteggio almeno uguale a 21) 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;***

10. Il dipendente che consegua una valutazione inferiore a 21 - entro il termine perentorio di 10 giorni effettivi 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.
11. Il personale che nel biennio precedente è rimasto assente dal servizio per lunghi periodi, sarà comunque valutato purché abbia almeno un periodo di servizio maggiore di 4 mesi. Vengono pertanto esclusi dalla selezione i dipendenti con periodi di presenza inferiori.
12. Per il personale in posizione di comando/distacco la valutazione dovrà essere effettuata dal Dirigente Responsabile del Servizio dove il dipendente stesso presta la propria attività.
13. Per evitare disparità di trattamento tra UU.OO. diverse e al fine di armonizzare gli eventuali diversi criteri di giudizio di valutazione utilizzati dai singoli Responsabili, per le sole valutazioni positive, viene prevista l'applicazione d'ufficio di uno specifico correttivo basato sulla seguente proporzione:

$$\text{MEDIA VALUTATORE} : \text{MEDIA GENERALE VALUTAZIONI} = \text{VALUTAZIONE INDIVIDUALE} : X$$

14. L'anzianità di servizio è calcolata tenendo conto di tutti i periodi di lavoro prestati sia in questa Azienda che nelle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale o Enti Equiparati, indipendentemente dalla qualifica ricoperta, per ogni anno intero di servizio saranno assegnati 0,5 punti fino ad un punteggio massimo di 20 punti. Il rapporto di lavoro a part-time verrà considerato, nell'attribuzione del punteggio, alla pari del servizio svolto a tempo pieno.
15. In situazione di parità, la precedenza è data considerando nell'ordine:

- 1) I dipendenti con maggiore anzianità di servizio prestato presso Enti e Aziende del S.S.N. o Enti Equiparati, con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato anche con soluzione di continuità, indipendentemente dalla qualifica ricoperta. I periodi di servizio inferiori all'anno non vengono presi in considerazione.
- 2) La maggiore età anagrafica.



Azienda Ulss 12 Veneziana

Dipartimento Affari Generali, Risorse Umane e Medicina Convenzionata
UOC Amministrazione e Gestione Risorse Umane

Allegati:

- 1) Scheda di valutazione

buona

P

Ar Re

PM

de

E

AB

[Signature]

Cognome e Nome: _____
 Ruolo Professionale: _____
 Profilo Professionale: _____
 Struttura: _____

Matricola: _____
 Anzianità al 31/12/2014 ⁽¹⁾ _____
 Categoria: _____
 Fascia: _____

Valutazione Biennio 2013/2014

Utile ai fini della Progressione Economica Orizzontale 01/01/2015

Fattori	Scarso <small>(punti 1)</small>	Insufficiente <small>(punti 2)</small>	Sufficiente <small>(punti 3)</small>	Buono <small>(punti 4)</small>	Ottimo <small>(punti 5)</small>
1) Impegno lavorativo: <i>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</i>	-	-	-	-	-
2) Qualità della prestazione: <i>rispetto della tempistica sui compiti assegnati e orientamento al miglioramento delle prestazioni</i>	-	-	-	-	-
3) Orientamento al fruitore interno/esterno: <i>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)</i>	-	-	-	-	-
4) Comportamento a fronte di eventuali errori: <i>capacità di accettare con un processo di critica attiva le osservazioni, utilizzandole per migliorarsi (ascolto proattivo)</i>	-	-	-	-	-
5) Comportamento a fronte delle procedure/protocolli in atto: <i>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)</i>	-	-	-	-	-
6) Collaborazione interdisciplinare: <i>attitudine a sviluppare e favorire relazioni interdisciplinari, con capacità di coinvolgimento e creazione di un clima di squadra</i>	-	-	-	-	-
7) Arricchimento Professionale: <i>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</i>	-	-	-	-	-
8) Adattamento ai cambiamenti organizzativi <i>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</i>	-	-	-	-	-

Punteggio complessivo ottenuto -

Il dipendente
(per presa visione)

Il Valutatore di I^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,