



REGIONE DEL VENETO  
**AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO-SANITARIA N.14**

Sede Centrale: 30019 Chioggia, via Madonna Marina 500 - C.F. e P.I. 02798310278 -

[www.asl14chioggia.veneto.it](http://www.asl14chioggia.veneto.it)

---

Dipartimento Gestione Risorse Umane  
**Unità Operativa Amministrazione del Personale**  
Tel.: 041/5534 773-790 Fax: 041/5534764

---

**REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**  
**a decorrere dall'anno 2008**

**PREMESSA**

La cultura del merito esige un contesto che orienti, esemplifichi e promuova comportamenti in cui venga misurato il valore di quello che si fa comparandolo, mettendolo in discussione, valutandolo sulla base dei risultati e del modo con cui questi sono ottenuti.

Il merito non è un valore astratto, non può avere alcun corso credibile in ambienti culturali in cui vigono processi alimentati da elementi attrattivi che mantengono quale riferimento la costante diversità tra opzioni dichiarate e prassi seguite.

Pensare di impiantare una cultura meritocratica attraverso formule, test e pratiche di tipo metodologico, considerando che una serie di strumenti razionali possa risolvere il problema, significa probabilmente eludere la questione originaria.

I mezzi non potranno funzionare se i fini non fanno parte di una cultura diffusa del modo in cui si formano le convinzioni rispetto a ciò che serve nei contesti in cui si vive.

Le credenze e le preferenze di una persona si confermano sui modelli di successo che le vengono trasmessi da chi si è affermato; è per questo che la retorica del merito rischia di ruotare attorno a se stessa, come una petizione di principio senza solidi ancoraggi, se non si comincia ad indicare con chiarezza da parte di chi e come il merito viene legittimato.

Il merito comporta una nuova piattaforma culturale condivisa da tutti, in grado di porre al centro valori come la competizione, la flessibilità, la trasparenza, il senso di appartenenza e il livello di adesione al progetto lavorativo, al lavoro di squadra.

Restano poi le domande "filosofiche" che riguardano chi valuta i valutatori, che cosa e come essi debbano esattamente valutare.

Alla prima si può dare una risposta provvisoria, con l'istituzione di un **ORGANISMO DI VERIFICA** dedicato; la seconda va vista nel merito dei contenuti selettivi che vanno finalizzati allo sviluppo della capacità dell'individuo a trasformare le proprie competenze in risorse collettive aziendali.

La valutazione deve quindi essere di tipo costruttivo e non demolitivo o penalizzante dei comportamenti del dipendente, finalizzata a premiare il merito, ma anche a migliorare, a sviluppare i possibili margini di miglioramento, attraverso incontri per illustrare gli obiettivi con verifiche periodiche e individuare le azioni per una migliore organizzazione.

La valutazione va ad individuare:

- 1) i risultati conseguiti a fronte di obiettivi derivanti dal ruolo e/o assegnati dalla Direzione aziendale;
- 2) i comportamenti organizzativi espressi a fronte di quelli attesi;
- 3) le competenze professionali e tecniche maturate ed espresse;
- 4) formazione;

**Finalità**

La progressione economica orizzontale interna deve riconoscere l'arricchimento professionale e la maggior competenza nello svolgere compiti, funzioni e ruoli aziendali.

E' importante che la valutazione delle prestazioni divenga la sede e lo strumento adatto per conoscere le criticità e consentire lo sviluppo delle potenzialità del personale dell'azienda, per capirne le inclinazioni ed indirizzarne la carriera, per identificare priorità organizzative e orientare il comportamento dei singoli al perseguimento dei fini aziendali, migliorando, se possibile, il rapporto tra soggetto e azienda, per integrare il progetto del singolo al progetto dell'insieme aziendale.

Al riguardo è importante che venga garantita la privacy nelle valutazioni, al fine di introdurre una cultura della valutazione costruttiva, orientata allo sviluppo individuale, alla soluzione dei problemi, al miglioramento dei servizi all'utenza.

### **Oggetto della valutazione**

I giudizi sui comportamenti e sui risultati raggiunti in qualunque forma vengano espressi o in qualunque meccanismo vengano incorporati esprimono una legittima discrezionalità da parte di chi è chiamato a formularli, ma questo non significa che siano arbitrari. Del resto, l'obiettività non può essere realizzata a causa delle troppe variabili in gioco, ma vanno incentivati comportamenti di responsabilizzazione da parte di chi assume le decisioni sviluppando meccanismi di controllo e/o sanzioni per chi formula giudizi e prende decisioni distorte ed immotivate.

Vanno inoltre privilegiate soluzioni semplici, perché siano effettivamente gestibili, puntando sulla ragionevolezza in relazione al grado di sviluppo degli strumenti di valutazione e quindi sull'affidabilità dei risultati, in assenza di automatismi forti.

L'Azienda sosterrà i valutatori nei probabili conflitti e garantirà i valutati costituendo un gruppo di coordinamento/Organismo di Verifica con il compito sia di consulente dei valutatori (garantendo una metodologia uniforme), sia di verifica complessiva dell'operato, allo scopo di prevenire l'eventuale contenzioso.

L'organismo di coordinamento/verifica dovrà aiutare ad eliminare/ridurre la drammatizzazione e l'ansia di oggettività spesso associate al concetto di valutazione, per sottolineare invece gli aspetti di valorizzazione professionale e di sviluppo organizzativo.

E' necessario far diventare il momento valutativo anche uno "spazio di ascolto" (che forse è la cosa che più manca) per raccogliere e valorizzare le spinte al miglioramento della qualità dei servizi che possono giungere anche da chi non consegue valutazioni lusinghiere.

Ad ogni buon conto per limitare gli spazi di soggettività ed evitare il rischio di appiattimento verso i punteggi più elevati o più bassi nelle valutazioni, si formeranno i valutatori sull'uso della scheda e si definirà un vademecum come strumento di riferimento.

Situazioni limite saranno oggetto di verifica con l'Organismo allo scopo definito a garanzia di una valutazione il più possibile oggettiva. L'organismo di verifica sarà composto da un referente per la Direzione Medica di Chioggia, un referente per la Direzione Medica di Piove di Sacco, un referente per il personale del territorio, oltre ad un referente per gli aspetti giuridico-legali, con ruolo di coordinamento.

Si concorda, infine, sulla possibilità – a richiesta sia di parte pubblica che da parte delle OO.SS. – di esaminare congiuntamente le valutazioni sia individuali che di unità operativa che risultino notevolmente difformi rispetto agli standard aziendali, allo scopo di individuarne le cause e le possibili azioni/interventi di miglioramento.

Il Vademecum illustrativo, che sarà sviluppato anche con il contributo dell'ORGANISMO DI VERIFICA, ha l'obiettivo di chiarire i termini e le modalità delle valutazioni, al fine di risolvere in modo uniforme i problemi che più frequentemente potranno porsi in sede di applicazione pratica dell'istituto (chi compila le schede, chi le sottoscrive, le eventuali osservazioni, parametri utilizzati, contenziosi, ...)

## **REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

Il Regolamento per le Progressioni Orizzontali (assegnazione delle fasce economiche) a regime, a valere dall'assegnazione di fasce economiche al personale a decorrere dall'1/01/2008, tiene conto di quanto risultante dalle due riunioni della Commissione Tecnica all'uopo costituita (riunita in data 5/11 e 10/12 2007), con le variazioni ritenute necessarie alla corretta e pratica applicazione dell'istituto.

1. Per partecipare alla selezione per la progressione orizzontale il personale deve avere maturato almeno 24 mesi nella cat/fascia di provenienza. L'ammissione alla procedura sarà effettuata d'ufficio;
2. La formulazione di apposite graduatorie sarà operata per cat/fascia e con suddivisione nei tre ruoli sanitario, tecnico e amministrativo. In caso di parità, la precedenza è data nell'ordine:
  - a chi vanta una maggiore anzianità complessiva a tempo indeterminato presso Enti e Aziende del S.S.N.,
  - in caso di ulteriore parità, con riferimento al maggior carico familiare

Il numero dei passaggi sarà rapportato alle disponibilità economiche del fondo.

3. Le risorse complessivamente destinate alla Progressione Orizzontale per l'anno di riferimento, nell'ambito della disponibilità del fondo di classificazione che finanzia le fasce economiche, in accordo con le OO.SS., saranno distribuite tra le graduatorie in proporzione al numero di dipendenti nell'anno, aventi il requisito di accesso per la partecipazione alle stesse;
4. Per l'accesso alle selezioni, al fine della partecipazione alle progressioni orizzontali, si pone un prerequisito di possesso di anzianità minima di servizio. L'anzianità di riferimento per l'ammissione alle graduatorie sarà calcolata tenendo conto di tutto il servizio prestato nel servizio pubblico, indipendentemente dalla qualifica ricoperta:

<b>per l'accesso alla ..... fascia</b>	<b>Anzianità minima richiesta</b>
1°	4 anni
2°	8 anni
3°	12 anni
4°	16 anni
5°	20 anni
6°	24 anni

5. La graduatoria per l'assegnazione delle fasce è basata su criteri meritocratici individuati dall'allegata scheda di valutazione;
6. La valutazione del personale infermieristico, tecnico sanitario e d'assistenza sarà effettuata dal Direttore della Struttura Complessa (Primario) ; il Coordinatore sarà valutato dal Primario sentito il Dirigente del Servizio Infermieristico;
7. La valutazione del restante personale amministrativo e tecnico – economale sarà effettuata dal Direttore della Struttura Complessa di appartenenza;
8. Il dipendente che non concordi con la valutazione espressa può fare ricorso alla valutazione di 2° istanza entro 10 giorni dalla consegna della scheda. In tal caso dovrà firmare per presa visione ed eventualmente proporre ricorso motivato al valutatore di 2° istanza (Direttore di Dipartimento o, in mancanza/sovrapposizione come Direttore di U.O., il Direttore di Area).
9. Può partecipare alle selezioni il solo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
10. Le graduatorie sono valide per un biennio, e comunque fino ad esaurimento della graduatoria
11. Al personale utilmente collocato in graduatoria, per l'anno in corso, la fascia è attribuita con decorrenza 1° gennaio 2008;
12. E' escluso dalla graduatoria il personale che abbia riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura nei 24 mesi oggetto di valutazione.

Allegata alla presente proposta viene presentato: Allegato 1) scheda di valutazione per le progressioni orizzontali.

## PROGRESSIONI ORIZZONTALI

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Data \_\_\_\_\_

Dipendente	
Profilo/categoria	
U.O./Servizio	
Dirigente Valutatore	
Biennio di riferimento	( 2006 – 2007 per le progressioni anno 2008)

Criterio di valutazione	Punteggio assegnato
<b>1) Grado di autonomia e capacità nel risolvere i problemi</b> <i>responsabilità sulle conseguenze delle decisioni:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n° dipendenti direttamente gestiti;</li> <li>- capacità di proporre soluzioni innovative/migliorative;</li> </ul>	
<b>2) Efficacia ed efficienza nell'azione delle mansioni svolte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impegno e qualità delle prestazioni;</li> <li>- risultati ottenuti;</li> </ul>	
<b>3) Orientamento all'utenza</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- relazioni esterne efficaci;</li> <li>- comportamento proattivo verso l'utente;</li> <li>- attenzione alla soluzione dei problemi dell'utenza;</li> <li>- capacità comunicativa;</li> </ul>	
<b>4) Disponibilità all'integrazione/sostituzione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- relazioni interne all'U.O.;</li> <li>- collaborazione interdisciplinare;</li> <li>- sostituzione temporanea di colleghi;</li> </ul>	
<b>5) Capacità di adattamento organizzativo (flessibilità)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- visione di sistema;</li> <li>- capacità di lavorare in gruppo;</li> <li>- grado di coinvolgimento nei processi aziendali;</li> </ul>	
<b>6) Solo per dipendenti di cat. C e D</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di gestione progetti, processi, conflitti e capacità direttive;</li> <li>- attività di tutoraggio e assistenza ai neoassunti;</li> </ul>	
<b>7) Arricchimento professionale*</b> (punteggio assegnato dal Dipartimento Risorse Umane) <ul style="list-style-type: none"> <li>- aver ottemperato all'obbligo formativo;</li> <li>- aver operato senza demerito;</li> </ul>	
<b>TOTALE</b>	

**PUNTEGGIO MASSIMO ASSEGNABILE AL N. 7):**

Categoria: A – B – BS	Punti 4
Categoria: C	Punti 3
Categoria: D	Punti 2
Categoria: DS	Punti 1

**PUNTEGGI ASSEGNABILI DA 1) A 6):**

Non sufficiente	0	<b>N.B. Massimo punteggio assegnabile per dipendenti:</b>
Sufficiente	1	- cat A – B – BS : 19 punti;
Buono	2	- cat C : 21 punti;
Eccellente	3	- cat D : 20 punti;
		- cat. DS: 19 punti;

Timbro e Firma del Dirigente Valutatore	
Firma per presa visione del Dipendente valutato	

**N.B.**

Per poter accedere alle selezioni per la progressione orizzontale il dipendente dovrà aver raggiunto una valutazione positiva (corrispondente al punteggio complessivo di punti 6 per le categorie da A/B/BS; di punti 7 per le categorie da C/D/DS)

Il dipendente che non concordi con la valutazione espressa può fare ricorso alla valutazione di 2° istanza entro 10 giorni dalla consegna della presente scheda per l'adesione. In tal caso dovrà firmare per presa visione ed eventualmente proporre ricorso motivato al valutatore di 2° istanza (Direttore di Dipartimento, in mancanza Direttore di Area).

**\* ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

Il punteggio assegnabile per l'arricchimento professionale è riferito alla professionalità acquisita nel corso dell'esperienza lavorativa svolta nella categoria/profilo per il quale si partecipa alla progressione orizzontale ed al percorso formativo svolto.

Il dipendente che sia stato oggetto di un provvedimento disciplinare superiore alla censura perde il punteggio acquisibile per l'anno interessato al provvedimento medesimo.

Stesso dicasi nel caso in cui il dipendente non abbia assolto nell'anno all'obbligo formativo.

Si concorda che il percorso professionale massimo valutabile è di anni 15.

Il punteggio attribuibile per tale percorso è diversificato a seconda della categoria, come di seguito indicato:

categoria	PUNTEGGIO MASSIMO assegnabile per Arricchimento Professionale	PUNTEGGIO ANNUO assegnabile per Arricchimento Professionale
A - B - BS	4	0,267
C	3	0,200
D	2	0,133
DS	1	0,067

Piove di Sacco, 13.10.2008

Letto, firmato e sottoscritto

Per l'Azienda ULSS n. 14

F.to Il Direttore Amministrativo  
Dott. Silvano Favaretto

F.to Il Direttore Sanitario  
Dott. Lino Battistello

F.to Il Direttore Dip. R.U.  
Dott. Luciano Frizziero

Per la Parte Sindacale

F.to CGIL FP: Ballarin Denis

F.to CISL FPL: Peruzzi Alessandro, Padoan  
Salvino

F.to UIL FPL: Veronese Nerio

FSI:

F.to NURSING UP: Bottin Silvano

RSU: Baron Stefano , Badiale Renzo, Romani  
Otello, Quaggia Maria Rosa, Pinton  
Paola

## NOTA CONGIUNTA AL REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

In riferimento a pagina 2 del regolamento sul punto “**Oggetto della valutazione**” per standard di riferimento aziendale delle valutazioni si intende la media delle valutazioni dei dipendenti interessati; per difformità rispetto agli standard, si intende che almeno il 50% dei dipendenti dell’U.O./Servizio sia stata valutata al di sotto della media.

Chioggia, 23.10.2008  
Letto, firmato e sottoscritto

### Per l’Azienda ULSS n. 14

F.to Il Direttore Amministrativo  
Dott. Silvano Favaretto

F.to Il Direttore Sanitario  
Dott. Lino Battistello

F.to Il Direttore Dip. R.U.  
Dott. Luciano Frizziero

### Per la Parte Sindacale

CGIL FP:

F.to CISL FPL: Peruzzi Alessandro, Padoan  
Salvino

F.to UIL FPL: Veronese Nerio

FSI:

NURSING UP:

F.to RSU: Quaggia Maria Rosa, Paola, Pinton,  
Padoan Stefano