

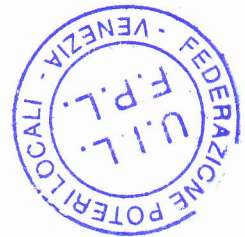
Accordo per l'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali

Il giorno 1 aprile 2009 presso la sede legale dell'Azienda Ulss 12 Veneziana, si è svolto l'incontro per la definizione dei nuovi criteri di applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali.

Dopo ampia e approfondita discussione, le parti sottoscrivono il documento allegato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Mestre, 1.4.2009.



Per l'Azienda

Direttore Amministrativo

[Handwritten signature]

Direttore Sanitario

[Handwritten signature]

Direttore Servizi Sociali

[Handwritten signature]

Per le O.SS

CISL FPS

[Handwritten signature]

CGIL FP

[Handwritten signature]

UIL FPL

[Handwritten signature]

FSI

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Premessa

La valutazione è un processo continuo nella vita delle persone e delle organizzazioni. Il peso della valutazione è tale, sia per il valutato che per il valutatore, da rendere questo processo una delle leve importanti nella gestione delle risorse umane.

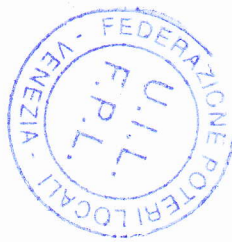
La valutazione effettuata in modo sistematico e strutturato permette di aggiungere valore al processo di gestione del personale e di dare trasparenza e chiarezza. Considerate le dimensioni e le articolazioni di un'Azienda Sanitaria, la valutazione è un elemento fondamentale per lo sviluppo e il consolidamento di una politica delle risorse umane, e condizione necessaria per l'armonizzazione dei fabbisogni individuali e organizzativi.

Per quanto attiene la gestione dei fondi aziendali dell'area del Comparto nell'Azienda Ulss 12 Veneziana, storicamente ha visto un sensibile utilizzo delle risorse che residuano dal "Fondo per lo Straordinario e le Particolari Condizioni di Lavoro" e il "Fondo delle Fasce" al Fondo della Produttività Collettiva: ciò ha permesso l'erogazione di una quota incentivante maggiore al personale dipendente.

Le parti concordano su una nuova strategia circa la modalità di utilizzo dei fondi aziendali utilizzando gli stessi per le originarie finalità.

Tutto ciò premesso, le parti concordano di definire un nuovo accordo dall'anno 2009 per l'istituto delle progressioni orizzontali secondo quanto più sotto specificato.

Per quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alle norme contrattuali vigenti nel tempo.



PM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

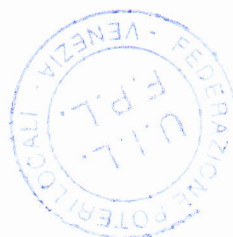
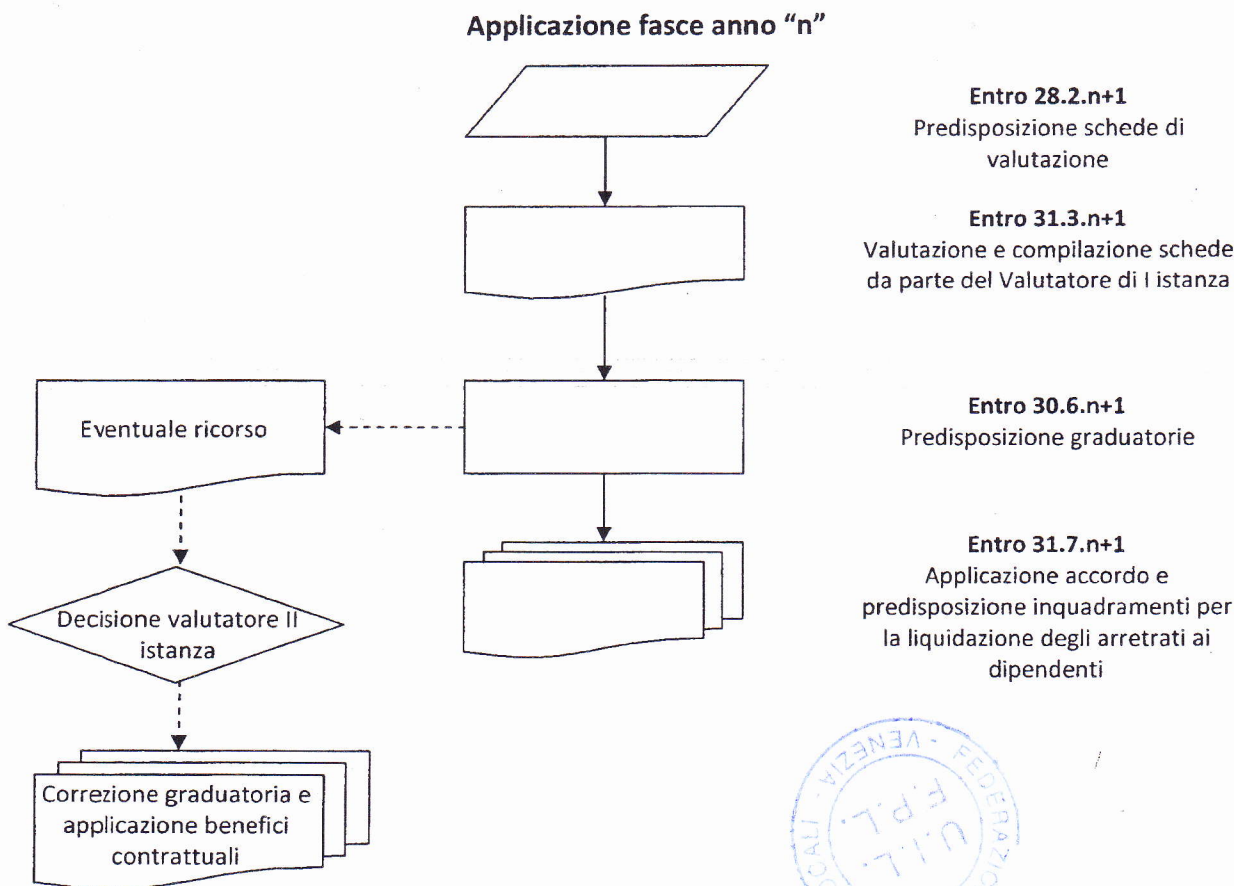
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nuovi Criteri per l'attribuzione dell'Istituto delle Progressioni Orizzontali Anno 2009 e seguenti

A decorrere dall'anno 2009 il percorso valutativo e le scadenze previste sono di seguito illustrate, distribuendo le risorse - individuate di anno in anno - secondo il personale in servizio all'1 gennaio dell'anno di riferimento.

Diagramma di flusso scansione temporale:



Il personale destinatario della progressione economica orizzontale è tutto il personale **in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente** e presente all'1 gennaio dell'anno di riferimento quello del passaggio di fascia.

Si concorda di predisporre una graduatoria distinta per ciascun ruolo, per categoria, per ciascun livello economico all'interno delle categorie B e D e per profilo, ripartendo le risorse economiche in base agli addensamenti del personale all'1 gennaio dell'anno di riferimento, stabilendo di applicare i seguenti criteri:

[Handwritten signatures and initials]

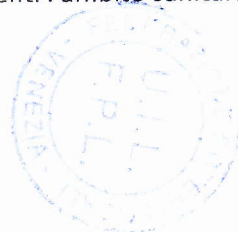
	A	B	Bs	C	D	Ds
Titoli	5	5	10	10	10	10
Anzianità	50	50	40	35	30	25
Formazione:	15	15	15	20	20	20
di cui Formazione Professionale	10	10	10	10	10	10
di cui Test di Valutazione	5	5	5	10	10	10
Valutazione	25	25	30	30	35	40
Procedimenti Disciplinari	5	5	5	5	5	5
Totale	100	100	100	100	100	100

Titoli

Per quanto attiene il possesso dei titoli di studio, questi contribuiranno al punteggio complessivo utile per la predisposizione della graduatoria nella seguente misura:

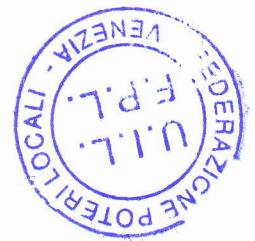
Tipologia	Punteggio
Diploma di laurea specialistica (5 anni) attinente il profilo professionale di appartenenza*	4,00
Diploma di laurea specialistica (5 anni) non attinente il profilo professionale di appartenenza*	2,00
Diploma di laurea (triennale) attinente il profilo professionale di appartenenza*	3,00
Diploma di laurea (triennale) non attinente il profilo professionale di appartenenza*	1,00
Diploma di scuola media superiore	1,00
Master in Management <i>Universitari</i>	1,00
Altri diplomi di scuola media superiore biennali o triennali o titoli di abilitazione professionale (OTAA, OSS, OSS Specializzato) esclusivamente attinenti l'ambito sanitario	0,50
Altri titoli abilitanti	0,50

* l'attinenza del titolo di studio è stabilita dall'Azienda



Non sono oggetto di valutazione i titoli di studio richiesti per l'accesso al profilo di appartenenza alla data del passaggio alla fascia superiore.

PM *AA* *AS* *GA* *del* *4*



Anzianità di servizio

Al fine di premiare la fidelizzazione del dipendente all'Azienda, le parti concordano che per accedere all'istituto della progressione orizzontale il dipendente debba aver maturato un'esperienza professionale di almeno 3 anni presso l'Azienda Ulss 12 Veneziana – senza soluzione di continuità - al 31 dicembre dell'anno precedente quello oggetto di valutazione per il passaggio di fascia.

Il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella fascia in godimento pari a 2 anni. Nel caso in cui il dipendente abbia goduto di una progressione verticale, il periodo di permanenza del biennio è calcolato nella nuova categoria di inquadramento.

Per ciascun anno di servizio, anche con soluzione di continuità, sono definiti i seguenti punteggi distinti per ciascuna categoria di inquadramento maturata nel corso della carriera:

per le categoria A, B, Bs e C:

- nella categoria di appartenenza con punti 1,50 per anno o 0,125 per mese o superiori a 15 giorni;
- nelle categorie inferiori punti 1,20 o 0,100 per mese o superiori a 15 giorni

per le categoria D e Ds:

- nella categoria di appartenenza con punti 1,00 per anno o 0,083 per mese o superiori a 15 giorni;
- nelle categorie inferiori punti 0,80 o 0,067 per mese o superiori a 15 giorni

Il punteggio è proporzionalmente ridotto nei casi di assenze dovuti per aspettative senza assegni.

Valutazione

E' predisposta una scheda di valutazione specifica per l'istituto delle progressioni orizzontali, il cui facsimile per ciascuna categoria è indicata nell'allegato al presente accordo.

I dipendenti che otterranno una valutazione positiva nell'anno precedente potranno concorrere all'attribuzione della fascia. La valutazione negativa (punteggio inferiore alla metà di quanto attribuibile) preclude il passaggio di fascia.

La valutazione del dipendente è effettuata congiuntamente a cura del Responsabile della U.O./Servizio di appartenenza (valutatore di I istanza) ed il coordinatore o titolare di posizione organizzativa del Servizio stesso, ove previsto, con riferimento al periodo in cui è richiesta la valutazione; la scheda dovrà essere firmata dal dipendente per presa visione del risultato conseguito, previo colloquio informativo.

I valutatori saranno preventivamente formati a cura dell'Azienda.

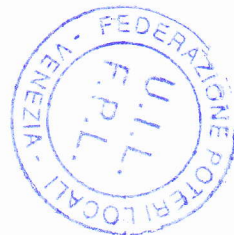
Il dipendente può fare ricorso scritto al valutatore di II istanza nel termine di 15 giorni dal ricevimento della scheda; il giudizio della valutazione deve essere confermato o modificato entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso dal valutatore di II istanza con parere motivato e scritto.

ASO *FM* *VA*

ASO

ASO *VA* *5*

Il valutatore di II istanza è individuato nella figura del superiore gerarchico del valutatore di I istanza. Il dipendente potrà farsi assistere da una persona di sua fiducia.



Formazione Professionale

Parte A

E' valutata esclusivamente la formazione effettuata nel biennio precedente l'anno oggetto di passaggio di fascia. La formazione professionale è valutata secondo i seguenti punteggi:

- partecipazione a corsi di formazione professionale esclusivamente attinenti al profilo di appartenenza di livello universitario con esame finale: punti 0,50 per giornata di frequenza;
- partecipazione a corsi di formazione professionale esclusivamente attinenti al profilo di appartenenza di livello universitario senza esame finale: punti 0,25 per giornata di frequenza;
- partecipazione a corsi di formazione professionale esclusivamente attinenti al profilo di appartenenza con esame finale: punti 0,10 per giornata di frequenza;
- partecipazione a corsi di formazione professionale esclusivamente attinenti al profilo di appartenenza senza esame finale: punti 0,05 per giornata di frequenza;

Si conviene di considerare convenzionalmente un giorno pari a 6 ore; nel caso di attestati di effettuazione di corsi riportanti esclusivamente un periodo compreso fra due date ma non riportante né il numero complessivo di ore né il numero complessivo di giorni, saranno considerate esclusivamente le giornate indicate come inizio e fine del corso.

Data l'obbligatorietà per alcuni specifici profili del ruolo sanitario di effettuare corsi di formazione obbligatoria per l'Educazione Continua in Medicina (ECM) - con riconoscimento del tempo ad essi dedicato come orario di servizio - e dato che essi comporterebbero una disparità di valutazione per profili diversi appartenenti tutti al medesimo ruolo sanitario, si concorda circa l'esclusione dalla valutazione dei corsi di formazione obbligatoria ECM.

La certificazione del punteggio è effettuata e garantita a cura della Scuola di Sanità Veneta dell'Azienda Ulss 12 Veneziana.

La mancata partecipazione alla formazione obbligatoria, senza giustificato motivo, comporterà l'automatica esclusione per un biennio ai passaggi di fascia a qualunque titolo previsti.

AM
FM
LA
AB
Antonio Veneto
De
6

Parte B

Test di Valutazione

Il test di valutazione è predisposto dall'Azienda su argomenti specifici a seguito di adeguata formazione obbligatoria, in orario di servizio e a carico dell'Azienda, ed è tale da garantire a tutti i dipendenti possibilità di accesso e di espletamento. La mancata effettuazione del test comporta l'automatica non attribuzione del punteggio relativo.

Procedimenti Disciplinari

Nel biennio precedente l'anno di riferimento del passaggio di fascia, al dipendente che non sia incorso in procedimenti disciplinari che abbiano comportato l'applicazione almeno della sanzione della multa, sono attribuiti 5 punti; in caso contrario non sarà assegnato alcun punto.



PM

KA

AR
AR

Se
Quarta ditta
del

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE		ANNO _____					
Cognome e Nome			Matricola				
Profilo Professionale							
Struttura			Categoria		Fascia		
CRITERIO DI VALUTAZIONE		A	B	Bs	C	D	Ds
A Impegno lavorativo							
Porta raramente a termine i compiti assegnati con precisione e nei termini prescritti		1	1	1	1	1	1
Porta qualche volta a termine i compiti assegnati con precisione e nei termini prescritti		2	2	2	2	2	2
Porta sempre a termine i compiti assegnati con precisione e nei termini prescritti		3	3	3	3	3	3
B Qualità della prestazione							
Scarsamente competente rispetto ai compiti assegnati		1	1	1	1	1	1
Competente rispetto ai compiti assegnati		2	2	2	2	2	2
Competente rispetto ai compiti assegnati. E' attivamente orientato al miglioramento della prestazione		3	3	3	3	4	4
C Orientamento verso il fruitore interno/esterno							
Si limita ad eseguire i compiti assegnati senza alcuna attenzione alle esigenze del fruitore, né a quelle organizzative		1	1	1	1	1	1
Si preoccupa di realizzare i compiti assegnati con attenzione esclusiva verso le esigenze interne organizzative		2	2	2	2	2	2
Si preoccupa di realizzare i compiti assegnati con attenzione sia alle esigenze interne organizzative, che alle aspettative/esigenze del fruitore, operando con attenzione e cortesia		3	3	3	3	3	3
D Capacità professionali							
Comportamento a fronte di eventuali errori							
Accetta passivamente le osservazioni		1	1	1	1	1	1
Accetta con un processo di critica attiva le osservazioni		2	2	2	2	2	2
Utilizza le osservazioni per migliorarsi		3	3	3	3	3	3
Comportamento a fronte delle procedure/protocolli in atto							
Non sempre li applica		0	0	1	1	1	1
Li applica		1	1	2	2	2	3
Li conosce, li applica e li diffonde ai colleghi		2	2	3	3	4	6
Introduzione di novità metodologiche e tecniche							
Non sempre le applica		1	1	1	1	1	1
Accetta le nuove metodiche e le applica		2	2	2	3	2	3
Tende ad introdurre nuove tecniche e contribuisce alla verifica critica		3	3	3	3	4	5
Collaborazione interdisciplinare							
Si limita alle relazioni nella Struttura/Servizio		1	1	1	1	1	1
Ha relazioni efficaci anche fuori della propria struttura/Servizio		2	2	2	2	3	3
Sviluppa e favorisce relazioni interdisciplinari		3	3	4	4	6	6
Aggiornamento							
Non appare interessato all'aggiornamento professionale		0	0	1	1	1	1
Partecipa ai momenti di aggiornamento		1	1	2	2	2	2
Partecipa ai momenti di aggiornamento e si rende disponibile a diffondere quanto di nuovo ha appreso		2	2	4	4	4	4
E Adattamento ai cambiamenti organizzativi							
Si adatta al ruolo assegnato		1	1	1	1	1	1
Si adatta alle modifiche organizzative		2	2	2	2	2	3
Si adatta agli eventi organizzativi, direttamente o indirettamente coinvolgenti e ha la capacità di proporre alle soluzioni di volta in volta individuate, in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti		3	3	4	4	4	6
Punteggio massimo raggiungibile		25	25	30	30	35	40



PM

LA

AS

Handwritten signatures and initials.