

Regolamento applicativo per l'attribuzione delle progressioni orizzontali Azienda Ulss 3 Serenissima: Integrazione

- In data 4 aprile 2018 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale area comparto nell'ambito del quale, all'allegato n. 8, è stato definito il Regolamento applicativo per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.
- All'art. 9 del Regolamento in parola è stato testualmente previsto *"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"*.
Non è stato precisato nel Regolamento quale punteggio di valutazione assegnare a tali dipendenti.
- Allegato al Regolamento applicativo per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è stata approvata la scheda per la valutazione individuale; per mero errore è stata allegata e sottoscritta una scheda che presenta, a piè di pagina, una dicitura riferita alle modalità di calcolo dell'anzianità previste nel Regolamento per le progressioni orizzontali vigente nell'ex ULSS 12.

Si ritiene opportuno, per chiarire ogni dubbio interpretativo in ordine alla valutazione dell'anzianità di servizio nell'ambito delle Selezioni interne per le progressioni orizzontali sostituire la scheda allegata al presente accordo a quella sottoscritta e allegata al Regolamento di cui all'allegato 8 del nuovo CCID.

Al fine di definire la situazione dei dipendenti per i quali non è prevista la valutazione individuale le parti concordano la seguente integrazione all'art. 9 del Regolamento applicativo per l'attribuzione delle progressioni orizzontali:

Si concorda di assegnare ai dipendenti esclusi dal processo di valutazione (in quanto presenti in servizio per meno di 120 giorni lavorativi nel periodo di riferimento), il punteggio medio assegnato ai dipendenti dello stesso Ruolo/Cat/Fascia.


Allegati:

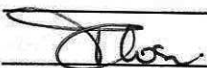
scheda valutazione ai fini della Progressione Orizzontale

Il presente accordo sostituisce quello sottoscritto in data 12 novembre 2018.

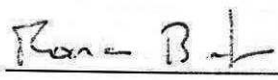
Mestre, 4 dicembre 2018

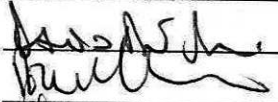
Per l'Azienda

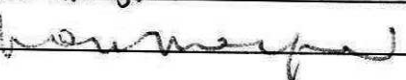





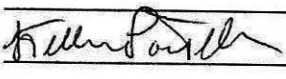
Per le OOSS

FP CGIL 

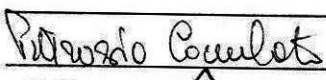
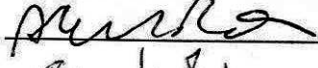
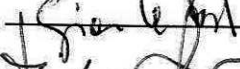

CISL FP 

UIL FPL 

FSI USAE 

NURSING UP 

FIALS

RSU 





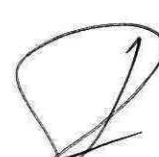

Cognome e Nome: _____
 Ruolo Professionale: _____
 Profilo Professionale: _____
 Struttura: _____


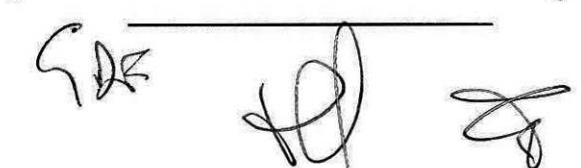
Matricola: _____
 Categoria: _____
 Fascia: _____

Valutazione Periodo 1/01/_____ - 31/12/_____
 Utile ai fini della Progressione Economica Orizzontale

Fattori	Punti da 0 a 10
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> <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>	-
2) Qualità della prestazione: <i>rispetto della tempistica sui compiti assegnati e orientamento al miglioramento delle prestazioni.</i> <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>	-
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>	-
	-

Punteggio complessivo ottenuto


Il dipendente
(per presa visione)

Il Valutatore di 1ª istanza


10