

**DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE**

**- Dott. Fernando Antonio Compostella -
nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto
n. 195 del 30.12.2015 e
confermato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto
n. 160 del 30.12.2016**

OGGETTO: Provvedimento ex art 40 comma 3 ter, D.Lgs 165/2001 in merito all' individuazione delle modalita' di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualita' della prestazione individuale della DIRIGENZA SPTA - anno 2017.

Struttura UOC Gestione Risorse Umane

Si attesta l'avvenuta regolare istruttoria del presente provvedimento proposto per l'adozione in ordine alla legittimità con ogni altra disposizione regolante la materia.

Il Direttore della Unità Operativa Complessa

Il Direttore della Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, dr. Pier Luigi Serafini, riferisce quanto segue:

l'art. 10 del CCNL 6.5.2010 – II Biennio Economico, Area della Dirigenza SPTA, disciplina il Fondo per la Retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale.

Tra le materie oggetto di relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 3.11.2005, sono previsti i “criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al Fondo dell'art. 51 del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) da destinare alla realizzazione delle degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni individuate dal D.Lgs 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti”.

Sempre in materia di relazioni sindacali, il successivo art. 6 del medesimo CCNL 3.11.2005 prevede l'istituto della Concertazione, per la definizione dei “criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti” di cui all'art. 25, comma 5 del medesimo CCNL.

In merito a quanto sopra, l'azienda ha avviato le trattative di merito con le OOSS dell'Area della Dirigenza SPTA.

In particolare, in data 21 Dicembre 2017 è stata sottoscritta tra l'Azienda ed alcune Sigle Sindacali, con una rappresentatività aziendale complessivamente pari al 32,65% (cfr deliberazione 438/2017) degli iscritti, una “preintesa” ad oggetto “incentivazione alla produttività individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale” per l'anno 2017, come da documento allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale.

La preintesa in questione è stata quindi certificata dal Collegio Sindacale in data 10 Gennaio 2018, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001.

In data 31 gennaio 2018 sono quindi state convocate tutte le OOSS legittimate alla sottoscrizione definitiva dell'accordo ma, in conseguenza di osservazioni insorte sia nel merito che nelle modalità di rideterminazione provvisoria del Fondo per la Retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, effettuato dall'Azienda con DDG 1727 del 28.12.2017, in relazione al “principio di diritto” fissato dalla Suprema Corte di Cassazione Sezioni Unite Civili in data 12.9.2017 (R.G.N. 18677/2012 - 30222), nessuna delle Sigle Sindacali convocate e presenti ha ritenuto di procedere alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Aziendale.

L'art 40 comma 3 ter, del D.Lgs 165/2001, prevede espressamente che: *“Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.”*

In occasione dell'incontro del 31 gennaio u.s., come da verbale agli atti del procedimento, è stata quindi data comunicazione alle OO.SS. della intenzione dell'Azienda di avvalersi della facoltà di cui al di citato art. 40 comma 3 ter, e di adottare per ciò il presente provvedimento deliberativo, in attesa di addivenire ad una intesa tra le parti, in riferimento alle normali relazioni sindacali.

Tutto ciò premesso, si propone di avvalersi della facoltà prevista dal citato art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, provvedendo in via provvisoria, sino a diversa statuizione contrattuale o disposizione normativa, ad assicurare la regolare corresponsione della retribuzione di risultato, fatto salvo conguaglio positivo/negativo per

l'anno 2017, ai dipendenti della Dirigenza SPTA, secondo criteri e modalità definite nel documento "incentivazione alla produttività: 'individuazione delle modalità' di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" allegato parte integrante, sottoscritto da alcune sigle sindacali con una rappresentatività aziendale complessivamente pari al 32.65% (cfr. deliberazione 438/2017) degli iscritti, certificato dal Collegio Sindacale ex art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001, in data 10 gennaio 2018.

Con riserva di riavviare la trattativa con le OOSS dell'Area della Dirigenza SPTA per la definitiva stipula del Contratto Integrativo Aziendale.

IL DIRETTORE GENERALE

PRESO ATTO che il Direttore del Servizio proponente, competente dell'istruzione dell'argomento in questione, ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale;

VISTA la "preintesa" ad oggetto "incentivazione alla produttività individuazione delle modalità' di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" per l'anno 2017, certificata dal Collegio Sindacale in data 10 Gennaio 2018, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001, come da documento allegato parte integrante.

VISTO L'art 40 comma 3 ter, del D.Lgs 165/2001.

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs n. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni nonché ai sensi dell'art. 16 della L.R. 56/94 e s.m.;

DELIBERA

1. Per le motivazioni in premessa esposte, di avvalersi della facoltà prevista dal citato art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, provvedendo in via provvisoria, sino a diversa statuizione contrattuale o disposizione normativa, ad assicurare la regolare corresponsione della retribuzione di risultato, fatto salvo conguaglio positivo/negativo per l'anno 2017, ai dipendenti della Dirigenza SPTA, secondo criteri e modalità definite nel documento "incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità' di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale", allegato parte integrante, certificato dal Collegio Sindacale ex art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001, in data 10 gennaio 2018".
2. Di trasmettere copia del presente provvedimento alle OOSS Area SPTA, invitandole a proseguire la trattativa nel merito della questione oggetto del provvedimento medesimo per addivenire alla sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo aziendale.
3. Di dare atto che la spesa trova copertura nel fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale anno 2017.

Il Responsabile del Procedimento: Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Pier Luigi Serafini

* * * * *

Pareri favorevoli in quanto di competenza:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Avv. Gianluigi Barausse

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Edgardo Contato

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott. Urbano Brazzale

II DIRETTORE GENERALE

Dott. F. Antonio Compostella

VERBALE DI CONCERTAZIONE

C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010

AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI

SANITARIO, PROFESSIONALE,

TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Quadriennio 2006-2009

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

DIRIGENZA SPTA

DOCUMENTO ALLEGATO ALLA DDG N. DEL

PRESENTATO ALLE OOSS SPTA IL 31 GENNAIO 2018

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA': INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

In seguito al parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale in data 10.01.2018 sulla preintesa sottoscritta dall'Amministrazione e dalle parti sindacali in data 21 Dicembre 2017 Il giorno 31.01.2018, alle ore 15,00, presso la sala azzurra situata al II piano della cittadella Socio-Sanitaria viale Tre Martiri 89, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Sanità – 17/10/2008.

Tali delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale risultano composte come segue:

PARTE PUBBLICA

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 13 dell'11.01.2017

- * Direttore Amministrativo
- * Direttore Sanitario
- * Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
- * Direttore della Funzione Ospedaliera
- * Direttore UOC Gestione Risorse Umane
- * Direttore Distretto Socio Sanitario
- * Direttore Dipartimento di Prevenzione

PARTE SINDACALE

- * FP CGIL Sig. Davide Benazzo
 Dr.ssa M.Gabriella Benzi
- * CISL FP Sig. Michele Roveron
- * UIL FPL Sig. Roberto Tarozzo
 Dr. Giorgio Faccioli
- * FP CIDA Dr. Riccardo Chiriatti
- * SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani
 Dr.ssa Flora Formenton
 Dr. Guido Senesi
- * SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
- * AUPI Dr. Giampietro Nardo
 Dr. Giorgio Nichetti
- * FEDIR Dr. Floriano Callegaro
 Ing. Emanuela Terribile

LE PARTI

Premesso che

Con Legge n. 19 del 25.10.2016 la Regione del Veneto ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende ULSS con effetto dal 01.01.2017, individuando nuovi ambiti territoriali tramite la soppressione di alcune Aziende ULSS e la contestuale loro incorporazione in altre che vedono modificata la loro denominazione, nello specifico, è stata prevista la soppressione dell'Azienda ULSS n.19 di Adria e la sua incorporazione nell'Azienda ULSS 18 di Rovigo, che dal 01.01.2017 ha modificato la propria denominazione in "Azienda ULSS 5 Polesana";

Conseguentemente in data 6 dicembre 2016 è stato sottoscritto - il "Verbale di Accordo ex art. 47 Legge 428/1990" tra le Aziende Ulss 18 di Rovigo e 19 di Adria e le RSU delle due Aziende medesime e le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei CCNL Nazionali delle rispettive Aree, con il quale, nel prendere atto di quanto disposto dalla L.R. 19/2016 e del suindicato Protocollo di Intesa tra la Regione e le OO.SS. del Comparto in data 24 novembre 2016, le parti hanno in particolare concordato che:

" 1 - Il trattamento previsto dagli Accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS 5 POLESANA , in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici. In conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto, la proroga dei trattamenti dell'Azienda/e soppressa/e agli ex dipendenti di questa verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese.

2.- La presente intesa è riferita anche alle Aree della dirigenza ed in conseguenza la proroga dell'efficacia degli accordi aziendali a queste riferite deve considerarsi concordata fino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017."

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza dei ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo così come precisato già dal Titolo IV (artt. 61-63) del C.C.N.L. 5/12/96, ribadito dall'art. 52 comma 2 del C.C.N.L. 8/06/2000, richiamato per rinvio dall'art.51 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dal Capo III del CCNL 17.10.2008 è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98. A tal fine prendono atto di quanto già stabilito dagli artt. 61, 62 e 63 del C.C.N.L. 5/12/1996.

Le parti prendono altresì atto che l'istituto in argomento risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al

conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;

2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;
3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);
4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. è strumento da gestire, nell'ambito di criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.

In merito a tale istituto è quindi intervenuto il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009 che, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla legislazione regionale l'adeguamento di tali principi generali per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare gli art. 3 e 4 del D.lgs 150/2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del "ciclo della performance" quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale collegare l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, formalmente declinato tramite il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del medesimo D.lgs.

In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo che la Giunta regionale definisca linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire una applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.lgs 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio sanitario regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della

Performance” previste, per il triennio 2017-2019 dalla Deliberazione Direttore Generale n. 66 del 31.1.2017.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01/06/2016.

Si riportano i punti principali della normativa nazionale, regionale e aziendale citata:

“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”

Il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti di supporto:

- 1 Piano triennale della Performance
- 2 Documento delle direttive per l'anno di riferimento
- 3 Metodologia aziendale del processo di budget
- 4 Sistema di misurazione e valutazione individuale
- 5 Relazione annuale sulla performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.

La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale. L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.

Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa e individuale è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante.

Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione

E' responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovraintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che secondo quanto disposto *dall'art.27 del C.C.N.L. 17/10/2008 per il biennio economico 2006 – 2007 e dall'art. 10 del CCNL 6.5.2010 per il*

biennio economico 2007-2009, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di risultato della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2017 (riferimento ultimo quadriennio contrattuale 2006-2009), risulta pari a:

Per la categoria della Dirigenza Sanitaria: €uro 236.313,01

Per la figura professionale dei dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, così come previsto dall'art. 41 del C.C.N.L. 10/02/2004 sostituito, quest'ultimo, dall'art. 8 del C.C.N.L. 17/10/2008: €uro 6.179,84

Per la categoria della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa: €uro 141.205,17

In merito le parti si danno altresì atto che, rispetto alla determinazione provvisoria del Fondo approvata con deliberazione del Direttore Generale n. 550 del 11 Maggio 2017, gli importi sopra esposti sono stati provvisoriamente **rideterminati in relazione al "principio di diritto" fissato dalla Suprema Corte di Cassazione Sezioni Unite Civili in data 12.9.2017 (R.G.N. 18677/2012 - 30222)** secondo il quale "per 'quote teoriche spettanti' di cui all'art. 61, comma 2, CCNL 1994/97 relativo alla dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSNN del 5.12.1996, si intendono quelle determinate secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 384/1990 sulla base del valore unitario del plus orario determinato ex art. 61 comma settimo, moltiplicato per il numero massimo delle ore di plus orario consentito (ex art. 61 comma secondo) e per le unità di personale impegnato nell'attività incentivata: la riduzione del 30% prevista dall'art. 8 L. 537/1993 si deve applicare una volta determinata la quota massima spendibile ricostruita alla luce dei criteri prima indicati"

Tutto ciò premesso, considerato che i contratti integrativi aziendali delle due ex Aziende Ulss 18 e 19 sono stati definiti antecedentemente alle citate innovazioni normative, in contesti distinti e risultano quindi, inevitabilmente, non uniformi nelle modalità di gestione dell'istituto in questione, le delegazioni trattanti si danno reciprocamente atto della necessità di procedere alla definizione di un unico specifico accordo aziendale, che disciplini l'istituto medesimo "in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici" così come previsto dal citato protocollo d'intesa del 6 dicembre 2016 (che richiama il protocollo del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto) e, conseguentemente

LE PARTI

unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e correlata verifica e valutazione dei dirigenti di cui al Capo VIII del CCNL 3.11.2005 e s.m.i.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Criteri generali di distribuzione e attribuzione degli incentivi

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per il Finanziamento della retribuzione di Risultato è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di

Struttura, tenuto conto delle tipologie di incarico individuale, ex art. 27 CCNL 8.6.2000, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'OIV Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 66 del 31.1.2017.

DEFINIZIONE DELLA "QUOTA TEORICA di RISULTATO", individuale per Dirigente e complessiva per Struttura

Fino ad un massimo del 10% dei Fondi come sopra determinati, distinto per le categorie della dirigenza sanitaria e della dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, nonché della dirigenza professionale/tecnica/amministrativa, sarà distribuito fra le strutture dal Direttore Generale in sede di definizione degli obiettivi di budget al fine di incentivare quelle azioni ritenute strategicamente determinanti per il raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati dalla Regione Veneto.

In considerazione dell'avvenuta rideterminazione in corso d'anno dell'entità provvisoria del Fondo, **in relazione al "principio di diritto" fissato dalla Suprema Corte di Cassazione Sezioni Unite Civili in data 12.9.2017 (R.G.N. 18677/2012 - 30222)** sopra citato, le parti concordano che per il solo anno 2017 la predetta quota del 10% venga interamente resa disponibile nel fondo di competenza per aumentare in maniera proporzionale, le quote di budget delle Strutture interessate.

Dato l'ammontare complessivo del Fondo contrattuale di competenza da distribuire, rideterminato annualmente e decurtato della quota di cui sopra, viene definita una "quota individuale teorica" di retribuzione di Risultato teoricamente spettante ad ogni singolo Dirigente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione alla tipologia di incarico individuale, ex art. 27 CCNL 8.6.2000, attribuito a ciascun Dirigente, in servizio presso ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno.

Considerato quindi l'ammontare in competenza del Fondo per la Retribuzione di Risultato anno 2017, come sopra esposto, viene quindi individuato il valore economico delle quote teoriche attribuite al singolo Dirigente, per l'ANNO 2017, distinto per

Dirigenza sanitaria

INCARICO EX ART. 27 CCNL 8 Giugno 2000	VALORE QUOTA TEORICA
Direttore UOC (lett. a)	7.080,00
Responsabile UOSD (lett. b)	6.540,00
Responsabile UOS (lett. b)	5.100,00
Alta Professionalità + 15 anni (lett. c)	4.710,00
Competenza Profess.le 5-15 (lett. c)	4.050,00
Equiparato +5 (lett. c)	3.300,00
Neo assunto -5 anni (lett. d)	3.210,00

Dirigenza Professioni Sanitarie

INCARICO EX ART. 27 CCNL 8 Giugno 2000	VALORE QUOTA TEORICA
Direttore UOC (lett. a)	=
Responsabile UOSD – UOS (lett.b)	=
Competenza Professionale (lett. c)	=
Equiparato +5 anni (lett. c)	=
Neo assunto -5 anni (lett. d)	3.210,00

Dirigenza PTA

INCARICO EX ART. 27 CCNL 8 Giugno 2000	VALORE QUOTA TEORICA
Direttore UOC (lett. a)	6.800,00
Direttore UOSD/UOS (lett. b)	5.000,00
Competenza Professionale (lett. c)	4.100,00
Equiparato + 5 anni (lett. c)	3.600,00
Neo assunto -5 anni (lett. d)	1.300,00

N.B. la quota teorica tiene conto sia dei Dirigenti con contratto di lavoro a orario ridotto che dei Dirigenti con contratto di lavoro a rapporto non esclusivo formalmente concessi nel 2017.

I valori economici TEORICI di cui sopra, riferiti all'anno 2017, potranno essere PROPORZIONALMENTE riconsiderati, in sede di conguaglio e saldo, in attuazione degli accordi regionali citati al punto **“Protocollo d’Intesa Regionale – applicazione L.111/2011”**, “fondo contrattuale di riferimento”, nonché a seguito stipula di nuovi CCNL.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

L'art. 11 comma 4, del C.C.N.L. 5/07/2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 10 del CCNL 6.5.2010, prevede che le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 62 comma 8, del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili.

N.B: Per l'anno 2017, considerato che nella fase transitoria connessa alla conferma della vigenza di entrambi gli accordi aziendali delle due ex Aziende Ulss 18 e 19 sino al 30 settembre sono state corrisposte, in acconto al 50 %, quote diverse ai Dirigenti delle due ex Aziende, si procederà al conguaglio degli acconti già corrisposti, rideterminati sulla base delle nuove quote teoriche come sopra definite, al fine di unificare l'importo dell'acconto per tutti i dipendenti con il medesimo incarico individuale, entro il mese di dicembre 2017.

Come previsto dai documenti aziendali per l'attuazione del ciclo di gestione della performance per il triennio 2017-2019, in particolare al Capitolo 1 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza", pag. 4 lett. c), a regime e comunque dal 1.1.2018, la quota teorica potrà essere erogata in acconto, con cadenza trimestrale nella misura che sarà definita, per stati di avanzamento unicamente all'esito delle risultanze del monitoraggio trimestrale e della verifica semestrale, analizzando il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura.

L'erogazione del saldo pari al 50%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi inclusi gli acconti già concessi, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale del singolo dipendente. Nel valutare la produttività del dipendente, il Direttore/Responsabile dovrà considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi delle unità operative di appartenenza, sia quella effettuata per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla propria Struttura.

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati negli accordi di budget costituirà comunque condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di retribuzione di risultato

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i "Criteri Generali che informano i sistemi di verifica e valutazione dei dirigenti", relativamente alle verifiche annuali, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

Per l'anno 2017, in ogni caso, la conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata in modo direttamente proporzionale al punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (esempio: quota Direttore UOC ruolo sanitario = €uro 11.800,00 – punteggio complessivo valutazione individuale 90/100: saldo finale €uro 10.620,00)

Riduzione in base alle assenze

N.B: La "quota teorica" viene ridotta in proporzione alle giornate di assenza:

L'allegato 3 al CCNL 3.11.2005, alla nota 5, prevede:

"La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

La "quota teorica di budget" potrà essere interamente corrisposta solamente nel caso in cui i risultati effettivamente raggiunti coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget .

L'obiettivo, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%; in tal caso ne consegue che la quota budget di struttura è pari al 100%.

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota budget di struttura sarà attribuita in modo proporzionale.

Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto agli acconti corrisposti sulla quota teorica, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale che, sulla base delle vigenti disposizioni, è prevista nel mese di Ottobre dell'anno successivo.

Relativamente alla produttività collettiva, oltre a quanto previsto nella parte generale soprariportata, le parti ribadiscono la necessità che:

- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

Si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione, inerenti le tecniche di valutazione.

“Protocollo d’Intesa Regionale – applicazione L.111/2011”

Infine le parti richiamano l’Accordo sottoscritto in data 26 settembre 2017, integrato con l’Accordo sottoscritto in Padova, presso Azienda Zero in data 9 Ottobre 2017 tra la Regione e le OO.SS. della Dirigenza avente ad oggetto l’istituzione dell’Ente di governance della sanità regionale veneta denominato “Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero”.

Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell’art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale. Tali risorse contribuiranno a garantire, in attesa del nuovo Contratto Collettivo Nazionale, la graduale omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale. I risparmi del primo anno, in esito alla certificazione dei Collegi Sindacali, potranno essere imputati al 2017 ed erogati a titolo del saldo di produttività del predetto anno.

Destinazione delle eventuali disponibilità residuali del Fondo per il Finanziamento della Retribuzione di Risultato registrate a consuntivo

Fermo restando quanto previsto dall’art. 52, comma 4 lett. c) , del C.C.N.L. 8/06/2000 – I biennio economico, dell’Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, per il quale:

“c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di

cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico”.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA		PARTE SINDACALE
Direttore Amministrativo Avv. Gianluigi Barausse	* FP CGIL	Sig. Davide Benazzo Dr.ssa Gabriella Benzi
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	* CISL FP	Sig. Michele Roveron
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. Urbano Brazzale	* UIL FPL	Sig. Roberto Tarozzo Dr. Giorgio Faccioli
Direttore della Funzione Ospedaliera	* FP CIDA	Dr. Riccardo Chiriatti
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini	* SNABI SDS	Dr. Giuliano Mantovani Dr.ssa Flora Formenton Dr. Guido Senesi
Coord. Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Chiara Tiengo	* SINAFO	Dr. Vincenzo Lolli
Direttore Organizzazione Distrettuale Dr.ssa Domenica Lucianò	* AUIPI	Dr. Giampietro Nardo Dr. Giorgio Nichetti
Direttore Organizzazione Distrettuale Dr.ssa Maria Chiara Paparella	* FEDIR	Dr. Floriano Callegaro Ing. Emanuela Terribile
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Francesco Monge		