

REGIONE DEL VENETO



## VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

19 aprile 2004

5 giugno 2006

10 aprile 2008

31 luglio 2009

ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA  
PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO  
DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI.  
CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI

*INTESA*

28 DICEMBRE 2017

## VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

OGGETTO: ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI – CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI.

Il giorno 28 dicembre 2017, alle ore 10,30 , presso la sede in Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4, c. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Sanità – 19/04/2004.

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
- \* Dirigente della Direzione Professioni Sanitarie

### **PARTE SINDACALE**

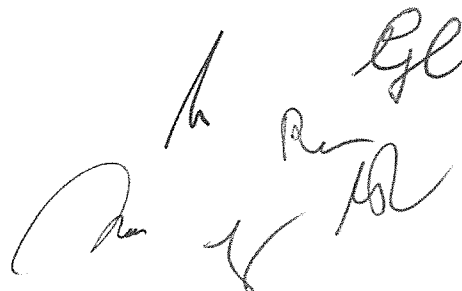
COMUNICAZIONE COORDINATORE RSU del 13 Febbraio 2017

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| * Mantovan Riccardo  | Coordinatore RSU      |
| * Turri Francesco    | Vice Coordinatore RSU |
| * Mantovan Riccardo  | FP CGIL               |
| * Roveron Michele    | FP CISL               |
| * Tarozzo Roberto    | FP UIL                |
| * Tosi Roberto       | F.S.I.                |
| * Capuzzo Giuseppina | Nursing up            |
| * Schiavone Luciano  | F.I.A.L.S.            |

### **LE PARTI**

Premesso che

2



Con legge Regionale n. 19 del 25.10.2016 la Regione del Veneto ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende ULSS con effetto dal 1° gennaio 2017. In particolare l'art. 14 ha previsto, quale strumento di riorganizzazione, l'individuazione di nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS tramite la soppressione di alcune delle stesse e la contestuale loro incorporazione in altre che vedranno modificata la denominazione.

Nello specifico, è stata quindi prevista la soppressione dell'Azienda ULSS n. 19 di Adria e la sua incorporazione nell'Azienda ULSS n. 18 di Rovigo, che dal 1 gennaio 2017 ha modificato la propria denominazione in "Azienda ULSS 5 Polesana";

In relazione a tale riforma istituzionale, in data 24 novembre 2016 è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa tra la Regione e le OO.SS. del Comparto avente ad oggetto "Primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n. 19 del 25.10.2016 – Istituzione dell'Ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero". Disposizioni per l'individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS".

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, 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.

#### - RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

LE PARTI si danno reciprocamente atto che l'istituto della produttività collettiva dei dipendenti del Comparto sanità trova la sua disciplina nell'art 47 del primo CCNL di data 1/9/1995, di cui si riportano alcuni principi fondamentali:

##### ***"produttività collettiva per il miglioramento dei servizi***

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2, è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;



– il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;

– la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.

2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti – mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n. 502/1992 e 14 del d.lgs. n. 29/1993 – in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.”

Tale previsione contrattuale è stata quindi confermata dall'art. 5 dell'ultimo CCNL di data 31.7.2009, come di seguito riportato:

**“Principi in materia di compensi per la produttività:**

1. Le parti confermano la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, dettata dall'art. 47 del CCNL 1.9.1995, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività”.

In merito, è quindi successivamente 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.

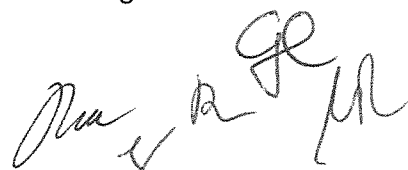
La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale. L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici 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 sovrintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

## **II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO – RISORSE AGGIUNTIVE**

Le parti si danno reciprocamente atto che secondo quanto disposto dall'art. 8 del C.C.N.L. 31.7.2009 il Fondo contrattuale aziendale per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e il premio della qualità delle prestazioni individuali della Azienda Uls 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2017 risulta pari a € 4.069.086,84, come da deliberazione del Direttore Generale n. 550 del 11 MAGGIO 2017.

Quanto sopra, fatte salve eventuali ulteriori risorse aggiuntive messe a disposizione dalla Regione, ai sensi degli artt. 7, 32 e 33 del CCNL 19.4.2004, confermati dall'art. 2 del CCNL 31.7.2009 (Il biennio economico), nonché dai prossimi CCNL.

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 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

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

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo di Produttività 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 categorie contrattuali del personale assegnato. A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo operatore 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", individuale e complessiva, di incentivo alla produttività per Struttura**

Viene definita una "quota budget" di incentivo alla produttività teoricamente spettante ad ogni singolo dipendente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione alla



categoria/livello economico contrattuale posseduto, in servizio presso ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno.

Dato l'ammontare complessivo del Fondo contrattuale di competenza da distribuire, rideterminato annualmente, viene individuato il valore economico delle quote teoriche attribuite al singolo dipendente, in relazione alla categoria/livello economico contrattuale posseduto.

Di seguito, quindi, vengono riportati valori economici delle quote teoriche per IL SOLO ANNO 2017:

CATEGORIA / LIVELLO ECON.	VALORE QUOTA TEORICA
CAT. A	1100
CAT. B	1300
CAT. BS	1550
CAT. C	1750
CAT. D	1970
CAT. DS	2130

N.B. la quota teorica tiene conto della previsione di risparmio dei contratti di lavoro a tempo parziale concessi nel 2017, nonché della riduzione per le assenze stimate su base annua.

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", nonché a seguito stipula di nuovi ccnl.

## ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ rispetto alla quota teorica

### Riduzione in base alle assenze

L'art. 5 del CCNL del 31/07/2009 "Principi in materia di compensi per la produttività", prevede:

*"Le parti confermano la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, dettata dall'art. 47 (Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi) del CCNL 1.9.1995, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività."*

N.B: Per l'anno 2017, considerata la fase transitoria connessa alla vigenza degli accordi aziendali delle due ex Aziende Ulss 18 e 19 sino 30 settembre e comunque sino alla sottoscrizione del presente accordo, si procederà al conguaglio degli acconti rideterminati

sulla base delle nuove quote teoriche come sopra definite, al fine di unificare l'importo dell'acconto per tutti i dipendenti della medesima categoria, con decorrenza dal mese di luglio 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.

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

Non vengono considerate assenze le giornate non lavorate dovute a:

- ferie
- festività
- riposi compensativi
- *periodi di congedo per maternità (obbligatorio - mesi 5), paternità e parentale (art. 9 D.Lgs 150/2009)*
- *permessi sindacali – secondo modalità previste dai CCNQ*
- *Altre fattispecie espressamente previste da Legge o Contratto Nazionale (rif. Comma 5 art. 71 D.L.112/2008)*

L'erogazione del saldo pari al 20%, 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 grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando la scheda allegata, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

Rimangono comunque in disponibilità del Direttore della Struttura, qualora la Struttura abbia raggiunto gli obiettivi, le quote non distribuite rispetto al valore della quota teorica per singolo dipendente assegnato alla stessa, in caso di ridotto o mancato suo apporto partecipativo per assenza, al raggiungimento degli stessi.

A tal fine, l'importo delle quote non distribuite verrà comunicato ai Direttori/Responsabili solo successivamente all'erogazione del saldo. Il



Direttore/Responsabile comunicherà quindi i dipendenti interessati alla attribuzione dei resti.

Tali eventuali ulteriori importi saranno attribuiti al personale assegnato alla Struttura secondo le ordinarie modalità della "quota budget".

### **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 assegnati in sede di negoziazione di budget .

L'obiettivo, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è maggiore dell'85%;

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia pari o inferiore all'85%, la quota 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:

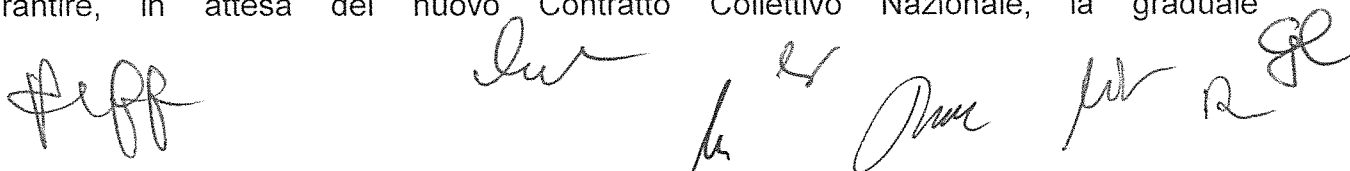
- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

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 il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 24 novembre 2016 tra la Regione e le OO.SS. del Comparto avente ad oggetto "I primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n. 19 del 25.10.2016 – Istituzione dell'Ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero. Disposizioni per l'individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS" (DGR 1969 del 15.12.2016) in premessa citato.

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 della Produttività per il miglioramento dei servizi a fine esercizio

Fermo restando quanto previsto dal comma 5 dell'art. 30 del CCNL 19.4.2004, confermato dai successivi CCNL, per il quale:

*"E' confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno) e 31 (Fondo per il finanziamento delle fasce retribuite, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività"*



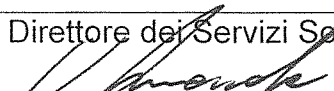
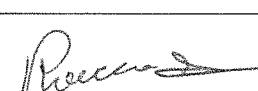
le parti, fanno riferimento alla Circolare Regionale prot. n. 234960 del 15.6.2017 ad Oggetto "Indicazioni in merito alla gestione ed utilizzo dei residui contrattuali".

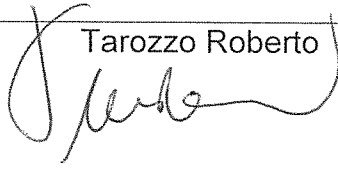
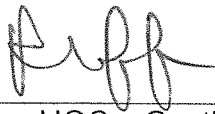
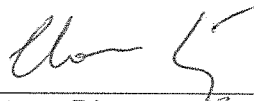

In particolare, tale circolare, richiamando a sua volta la Circolare 16/2012 del MEF riguardante la redazione del Conto Annuale, ha precisato che "le somme residue di tutti i fondi contrattuali possono incrementare il fondo di Produttività/Risultato dell'anno successivo a quello di riferimento in presenza dei seguenti presupposti:

- a) casi di forza maggiore opportunamente documentati, riferiti a risorse non utilizzate rese disponibili successivamente alla definitiva chiusura della contabilità dei fondi dell'anno;
- b) specifiche clausole degli accordi integrativi, formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OOSS."

Ciò posto, le parti concordano quindi che le eventuali disponibilità economiche residuali nel Fondo della Produttività, registrate a consuntivo dell'anno di riferimento, tenuto conto dell'ammontare complessivo degli importi da erogare a saldo sulla base delle quote teoriche come sopra definite, potranno essere utilizzate, previo specifico accordo, anche nell'anno successivo per finanziare progetti di miglioramento quali/quantitativo delle attività e per il mantenimento dei livelli di assistenza e delle prestazioni erogate, in relazione alla negoziazione di budget.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Amministrativo 	Mantovan Riccardo
Direttore Sanitario 	Turri Francesco
Direttore dei Servizi Socio Sanitari 	Roveron Michele 

Direttore della Funzione Ospedaliera	Tarozzo Roberto 
Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Tosi Roberto
Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Capuzzo Giuseppina 
Direttore Distretto Socio-Sanitario	Schiavone Luciano
Direttore Dipartimento di Prevenzione	
Dirigente della Direzione Professioni Sanitarie	

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO \_\_\_\_\_ AI FINI DELLA PRODUTTIVITA'  
COMPARTO \_\_\_\_\_

UOC/UOSD/UOS \_\_\_\_\_  
 matricola \_\_\_\_\_  
 Cognome Nome \_\_\_\_\_  
 dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
 data \_\_\_\_\_

CONTENUTI		Categorie DS - D										Categorie C - BS - B				
INDICATORI QUALITATIVI - COMPORAMENTI		(MAX 50 punti)										(MAX 25 punti)				
1) Disponibilità al lavoro di gruppo, alla condivisione delle conoscenze e alla flessibilità nell'assunzione degli incarichi in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
2) Attitudine ad evidenziare le criticità ed impegno nel garantire il puntuale rispetto delle scadenze secondo le priorità definite		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
3) Capacità di operare in contesti anche critici, affrontando le difficoltà ed elaborando scelte operative dirette al risultato		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
4) Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficace/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuove strumenti o conoscenze tecniche		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
5) Capacità di ascolto e di presa in carico dell'utente, esterno o interno		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
INDICATORI QUANTITATIVI - CONTRIBUTO INDIVIDUALE		(MAX 50 punti)										(MAX 25 punti)				
Disponibilità attività/maggiore presenza																
<b>Punteggio totale ottenuto su 100 punti max</b>		<b>0</b>										<b>0</b>				

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

firma del valutato

firma del valutatore

*[Handwritten signatures]*