

REGIONE DEL VENETO



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di
CONFRONTO
ai sensi dell'art.5

20.12.2018

in materia di

**CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE
ANNO 2018**

[Handwritten signatures]

VERBALE DI CONFRONTO

Il giorno 20 Dicembre 2018, alle 19.30, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12,12,2018

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo	FP CISL
* Dott. Rossin Mariella	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott. Mara Pavan	NURSING UP

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

per discutere sul seguente o.d.g.:

“confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance”



LE PARTI

Premesso che

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018, visto che in data 7 Ottobre 2018 sono pervenuti all'Azienda i nominativi dei delegati della RSU a partecipare ai tavoli di confronto con l'Azienda, in data odierna 17.10.2018 è iniziato il confronto con le OO.SS e la RSU inerente i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, così come previsto dall'art. 5 comma 3 punto 5 del CCN 21.Maggio 2018.

"Principi in materia di merito e premialità:

In merito, è quindi intervenuto il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009, così come integrato e modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", con la quale sono stati introdotti meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

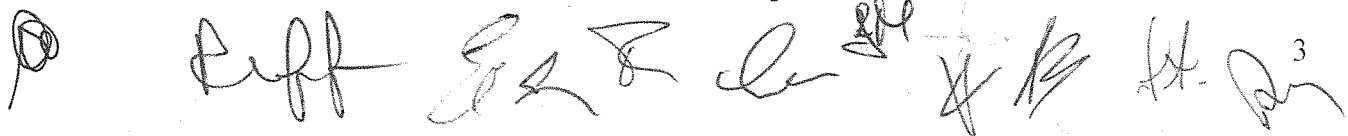
Tale disciplina, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla 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 con DDG n. 96 del 31.01.2018, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2018-2020 e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018 dell'Ulss 5 Polesana.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

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

"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

Per supportare il perseguimento degli obiettivi aziendali risulta necessario uno sviluppo sistematico e coordinato delle attività di programmazione, realizzazione e controllo.

Le principale attività, i principali strumenti e le tempistiche di supporto al Ciclo della performance 2018 sono sintetizzate nella tabella seguente:

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Piano della performance 2018-2020 e prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018	delibera n. 96 del 31 gennaio 2018
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi aziendali da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2017 delle singole articolazioni aziendali, con obiettivi temporaneamente confermati per il primo trimestre 2018, in attesa della DGRV sugli obiettivi aziendali.	gennaio 2018
	Schede di budget 2018 delle singole articolazioni aziendali	appena approvata la DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici verranno convocate le riunioni di budget per il 2018 (DGRV 230 del 06/03/2018)
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura	Verbale dell'incontro di illustrazione degli obiettivi della scheda di budget	dopo la definizione della scheda di budget
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	<ul style="list-style-type: none"> - Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) - Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici) 	mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right with a vertical line extending upwards.

attività	strumenti	tempistica
Valutazioni degli stati di avanzamento della performance organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> – Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) 	quadrimestrale: 1° quadrim. al 30/04/2018; 2° quadrim. al 31/08/2018 3° quadrim. al 31/12/2018
Misurazione dei risultati finali	<ul style="list-style-type: none"> – Report annuali messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) – Rendicontazioni annuali prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici) 	1° quadrimestre 2019
Valutazione annuale della performance organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> – Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) – Documenti di valutazione di 2° istanza (a cura del livello gerarchico superiore al valutatore di 1° istanza); 	2° trimestre 2019
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	A seguito sottoscrizione CCNL 21.05.2018
	Erogazione degli incentivi	a seguito delle valutazioni degli stati di avanzamento e della valutazione finale
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	tempistiche previste da normative nazionali e regionali

Come previsto dalla citata DGRV 140/2016, il monitoraggio trimestrale per accertare lo stato di avanzamento degli obiettivi annuali sarà effettuato a livello di singole strutture da parte di ciascun Direttore/Responsabile sulla base dei dati di attività di ciascuna struttura.

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

Alla valutazione della performance organizzativa è collegata la valutazione della performance individuale che misura l'apporto del singolo dipendente 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 ed individuale è finalizzata anche all'attribuzione dei premi di cui all'art. 8 CCNL 21.05.2018. La definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi costituisce oggetto di specifico accordo di contrattazione aziendale ai sensi del medesimo articolo.

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

LE PARTI

unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della premialità:

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

I "premi" saranno erogati in relazione ai risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget .

A tal fine sarà utilizzata la scheda di misurazione raggiungimento obiettivi di struttura, comprensiva di valutazioni intermedie per stati di avanzamento.

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

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore all'85%, la quota sarà attribuita in modo proporzionale.

Per quanto riguarda la misurazione della performance individuale sarà utilizzata una apposita scheda di valutazione individuale. La scheda prevede un punteggio massimo di 100 punti

La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale:

Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto a quanto corrisposto per stati di avanzamento rispetto alle valutazioni intermedie potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale che, è prevista al massimo entro la fine dell'anno successivo a quello di riferimento.

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

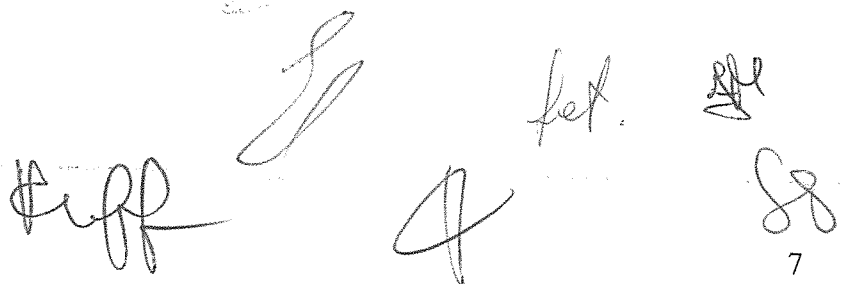
- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- c) a partire dal 2019 siano previsti "step" intermedi di verifica individuale

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



Alle ore 12,20 si dichiarano chiusi i lavori
 Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott. Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott. Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera	FIALS: Dott. Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale	NURSING UP: Dott. Mara Pavan CANEPANI ORBETTA
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiarri Arianna
	Dott. Santato Davide



 Puff, J, fet., S, 7

