

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

Quadriennio 2006-2009

## AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

### VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':  
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE  
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI **RISULTATO ANNO 2018** E PER LA  
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

## INTESA

**4 Marzo 2019**



[Verbale del 04.03.2019]



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA  
(CONCERTAZIONE EX ART 6 CCNL 3.11.2005)

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

A seguito della sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di accordo integrativo del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria avvenuta in data 03.10.2018 e del parere favorevole espresso in data 08.02.2019 dal Collegio Sindacale, in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed al rispetto di norme di legge, il giorno 4 Marzo 2019, alle ore 11,00, presso la sala azzurra situata al II 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

**PARTE SINDACALE**

|                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| * Nicoletta Santipolo | ANAAO ASSOMED            |
| * Ciro Rossetti       | ANAAO ASSOMED            |
| * Adriano Benazzato   | ANAAO ASSOMED            |
| * Francesco Chiavilli | CIMO                     |
| * Luciano Finotti     | CIMO                     |
| * Marco Rannellucci   | CIMO                     |
| * Barbara Cavallaro   | CGIL FP Medici           |
| * Rocco Cordiano      | CGIL FP Medici           |
| * Stefano Romagnoli   | CISL Medici              |
| * Alessandro Finchi   | CISL Medici              |
| * Piero Di Pasquale   | A.A.R.O.I. EMAC          |
| * Cecilia Ferrigato   | A.A.R.O.I. EMAC          |
| * Cristina Chiani     | A.A.R.O.I. EMAC          |
| * Federico Stocco     | A.A.R.O.I. EMAC          |
| * Tiziano Rossin      | FVM                      |
| * Donatella Noventa   | ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI |
| * Vania Minardi       | FESMED                   |
| * Leonardo Rubinato   | FESMED                   |
| * Fiorenzo Lovison    | FASSID-AIPAC             |
| * Massimo Favat       | FASSID-SNR               |
| * Giovanni Pavanato   | FASSID-SNR               |
| * Giuliano Pasqualini | FASSID-SIMET             |

*Handwritten signatures and initials:*  
feci, lw, G, E, h, B, AB

\* Antonio Tocchio  
\* Pierantonio Armotti

Fed. Medici aderente ad UIL FPL  
Fed. Medici aderente ad UIL FPL

\* Davide Benazzo  
\* Michele Roveron  
\* Mariella Rossin

CGIL FP Provinciale  
FP CISL Provinciale  
UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Premesso che

con deliberazione DG. N. 189 del 27.02.2018 si è preso atto del CCIA del 29.01.2018 che definiva la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione di risultato anno 2017, collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché disposizioni contenute nella DGRV 140/2016, nonché le relative quote economiche individuali per l'anno 2017.

è intenzione dell'Azienda addivenire quanto prima ad un accordo integrativo aziendale in merito all'istituto in questione per l'anno 2018.

Ciò premesso:

#### RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria così come precisato già dal Titolo IV (artt. 63-66) 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.52 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dal Capo IV art. 26 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. 63, 64, 65 e 66 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 (O.I.V.) 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 2018-2020 dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 96 del 31.1.2018.

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 e con deliberazioni n. 1/2017 e n. 343/2018.

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the right, several smaller ones in the center, and a signature on the left. A small number '4' is written near the bottom right.

## “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

Le parti si danno reciprocamente atto che secondo quanto disposto *dall'art.26 del C.C.N.L. 17.10.2008 per il biennio economico 2006 – 2007 e dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010 per il biennio economico 2007-2009*, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di **Risultato e Fondo per il Premio della qualità della Prestazione individuale** della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2018 (riferimento ultimo quadriennio contrattuale 2006-2009), risulta in via provvisoria pari a:

Per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria

Fondo Anno 2018 utilizzabile € 1.894.218,77 (certificazione del Collegio Sindacale del 26.09.2018).

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

[Verbale del 04.03.2019]



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.

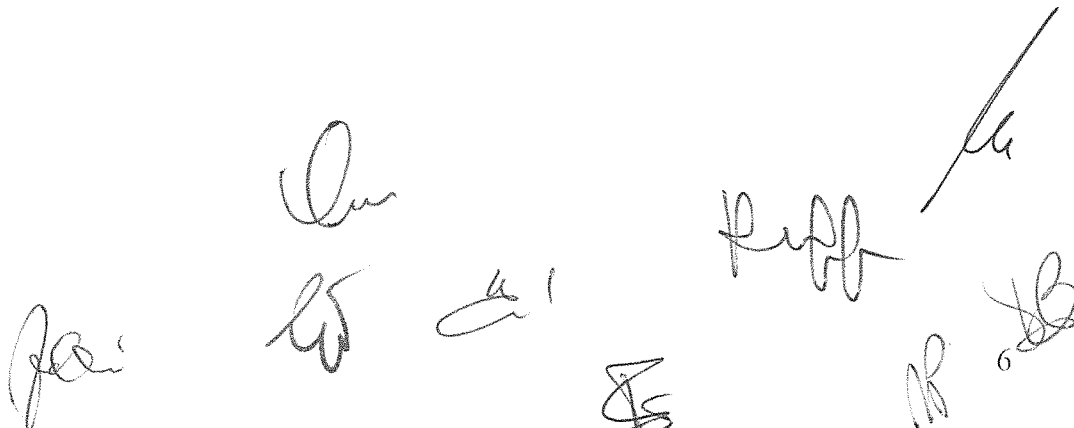
A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 96 del 31.1.2018.

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

Annualmente viene determinato provvisoriamente l'ammontare del Fondo per la Retribuzione di Risultato.

L'importo del fondo come sopra determinato, potrà essere rideterminato a consuntivo, in attuazione degli accordi regionali citati al punto "Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L.111/2011" – Attivazione Azienda Zero "fondo contrattuale di riferimento", nonché a seguito stipula di nuovi CCNL, fermo restando i pesi sottoriportati.

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità del fondo, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento, distinti per categoria di incarico (ex art. 27 CCNL 8.6.2000).



Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico

### Dirigenza Medica e Veterinaria

| INCARICO EX ART. 27<br>CCNL 8 Giugno 2000  | Peso*<br>incarico |
|--|-------------------|
| Direttore UOC (lett. a)                    | 1,5               |
| Responsabile UOSD (lett. b)                | 1,4               |
| Responsabile UOS (lett. b)                 | 1,3               |
| Alta Professionalità (lett. c)             | 1,2               |
| Incarico di natura professionale (lett. c) | 1,1               |
| Neo assunto -5 anni (lett. d)              | 1                 |

La quota teorica individuale, della retribuzione di risultato si calcola dal seguente processo:

- 1) si moltiplica il peso\* (attinente al risultato) per il n. dei dirigenti (presenti in servizio) che hanno lo stesso incarico
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2), ottenendo il "valore punto"
- 4) si moltiplica il "valore punto" per il peso di risultato attribuito a quell'incarico ottenendo il valore annuo della retribuzione di risultato

**N.B.** la quota teorica tiene conto sia dei Dirigenti con contratto di lavoro a orario ridotto (come se fossero a tempo pieno), sia dei Dirigenti con contratto di lavoro a rapporto non esclusivo formalmente concessi nell'anno (come se fossero a rapporto esclusivo) e non tiene conto dei posti vacanti.

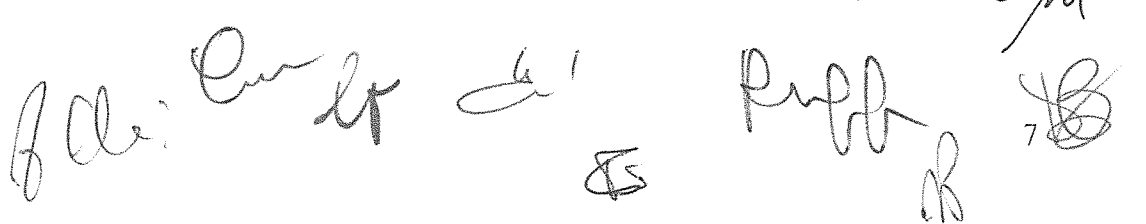
### **ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica**

L'art. 12 comma 4, del C.C.N.L. 5.07.2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 11 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. 65 comma 8, del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili.

Come previsto dai documenti aziendali per l'attuazione del ciclo di gestione della performance per il triennio 2018-2020, in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza", pag. 21 dall' 1.1.2018, la quota teorica potrà essere erogata per stati di avanzamento e previo verifica della valutazione finale unicamente all'esito delle risultanze del monitoraggio trimestrale e della verifica annuale, 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 tenuto conto della quota budget della struttura.

*File: Curly di' Puff R*



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.

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 (vedi scheda allegata per Direttore UOC/UOSD/UOS e scheda allegata per Dirigente di incarico di lettera c) e d)

(esempio:

quota teorica Direttore UOC = €uro 11.800,00

- 1) Raggiungimento degli obiettivi uguale > 95 % e punteggio valutazione individuale 100/100: quota saldo finale €uro 11.800,00 [= > 100% x 100%]
- 2) Raggiungimento degli obiettivi uguale > 95 % e punteggio valutazione individuale 90/100: quota saldo finale €uro 10.620,00 [= > 100% x 90%]
- 3) Raggiungimento degli obiettivi 90% e punteggio valutazione individuale 100/100: quota saldo finale €uro 10.620,00 [= > 90% x 100%]
- 4) Raggiungimento degli obiettivi 90% e punteggio valutazione individuale 85/100: quota saldo finale €uro 9.027,00 [= > 90% x 85% ] )

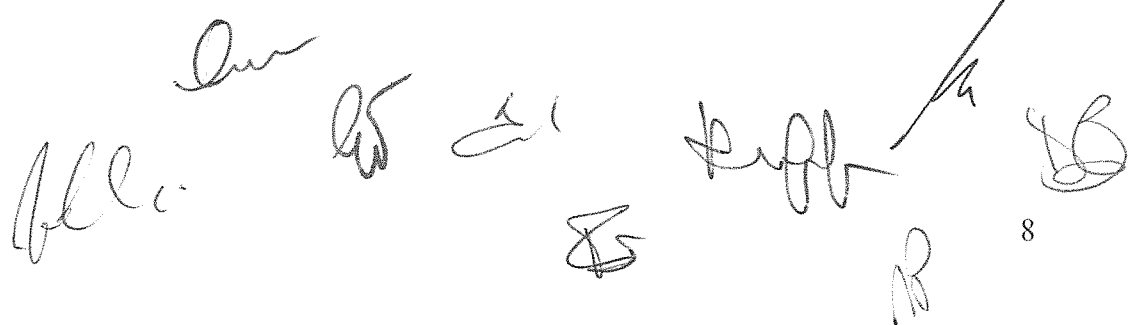
#### Riduzione in base alle assenze

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."*

Pertanto, nel caso in cui un dipendente non contribuisca al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alla struttura, per assenza dal servizio a vario titolo (malattia, aspettativa, etc.), in fase di pagamento dello stato di avanzamento, il direttore della struttura dovrà attribuire la quota parte liquidata ai soli dirigenti presenti nel periodo interessato.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as names or initials, while others are more stylized or scribbled.

## 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:

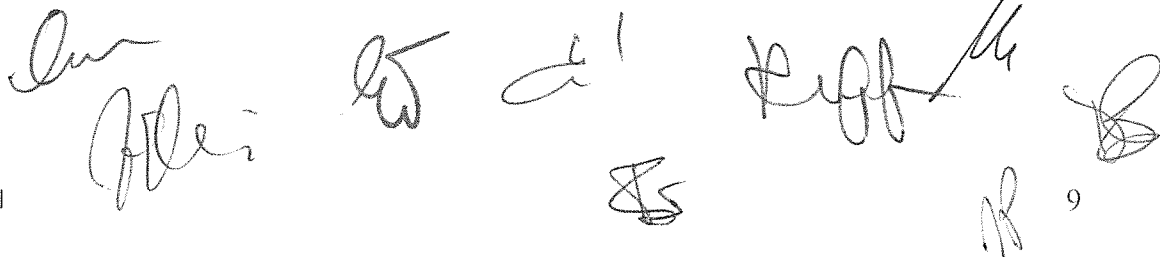
- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

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, in esito alla certificazione dei Collegi Sindacali, potranno essere imputati al 2018 ed erogati a titolo del saldo di produttività del predetto anno.



**SOSTITUZIONI E INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI**

Per quanto riguarda la possibile remunerazione con quote di risultato di tali istituti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 11 CCNL 3.11.2005, si rinvia al Punto E dell'accordo sulla retribuzione di posizione.

Alle ore 12,00 si dichiarano chiusi i lavori  
Letto, confermato e sottoscritto.

| PARTE PUBBLICA  | PARTE SINDACALE   |
|---|---|
| Direttore Generale<br>Dr. F. Antonio Compostella            |   |
| Urbano Brazzale<br>Direttore Amministrativo                 | Nicoletta Santipolo<br>Ciro Rossetti<br>Adriano Benazzato<br>ANAAO ASSOMED                      |
| Edgardo Contato<br>Direttore Sanitario                      | Francesco Chiavilli<br>Luciano Finotti<br>Marco Rannellucci<br>CIMO                             |
| Paola Casson<br>Direttore Servizi Socio-Sanitari            | Barbara Cavallaro<br>Rocco Cordiano<br>CGIL FP Medici   |
| Direttore Funzione Ospedaliera                              | Stefano Romagnoli<br>CISL Medici  |
| Direttore Funzione Territoriale                             | Piero Di Pasquale<br>Cecilia Ferrigato<br>Cristina Chiani<br>Federico Stocco<br>A.A.R.O.I. EMAC |
| Alessandro Finchi<br>Direttore Dipartimento di Prevenzione  | X Tiziano Rossin<br>FVM<br>ENRICO TAMMISO   |
| Pier Luigi Serafini<br>Direttore UOC Gestione Risorse Umane | Fiorenzo Lovison<br>FASSID-AIPAC  |
|   | Massimo Favat<br>Giuliano Pavanato<br>FASSID-SNR  |
|   | Giuliano Pasqualini<br>FASSID-SIMET   |
|   | Vania Minardi<br>Leonardo Rubinato<br>FESMED  |
|   | Donatella Noventa<br>ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI   |

|                    |   |
|--------------------|---|
| <i>Ami n. 6</i>    | Antonio Tocchio<br>Pierantonio Armotti<br>Fed. Medici aderente ad UIL FPL |
| <i>Deide Basso</i> | Davide Benazzo<br>CGIL FP Medici Provinciale                              |
|                    | Michele Roveron<br>FP CISL Provinciale                                    |
|                    | Mariella Rossin<br>UIL FPL Fed. Medici Provinciale                        |
|                    |   |
|                    |   |
|                    |   |
|                    |   |



DIPARTIMENTO

UOC

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2018

C.C.I.A. Dirigenza Medica e Veterinaria Verbale Intesa del 29.01.2018

SPTA DDG n. 150 del 14.02.2018

Dirigenti con Incarichi professionali

|                                |     |    |
|--------------------------------|-----|----|
| COGNOME E NOME :               |     |    |
| QUALIFICA:                     |     |    |
| INCARICO                       |     |    |
| MATRICOLA:                     |     |    |
| PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE | dal | al |

| PARAMETRI  | max punti |  | VALUTAZIONE |
|--|-----------|--|-------------|
| 1) Conseguimento degli obiettivi prestazionali assegnati   | 20        |  |             |
| 2) Capacità dimostrata nell'espletamento dei compiti assegnati   | 20        |  |             |
| 3) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito                      | 20        |  |             |
| 4) Impegno e disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi | 20        |  |             |
| 5) Apporto del dirigente per il conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi di budget                           | 20        |  |             |
|  | 100       |  | 0           |

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

La valutazione va espressa con punteggio che va da 0-20 secondo i seguenti valori

|               | PUNTEGGI |
|---------------|----------|
| INSUFFICIENTE | 0        |
| SUFFICIENTE   | 1 - 4    |
| DISCRETO      | 5 - 9    |
| BUONO         | 10 - 14  |
| OTTIMO        | 15 - 19  |
| ECCELLENTI    | 20       |

**UOC**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**  
**ANNO 2018**

**CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

C.C.I.A. Dirigenza Medica e Veterinaria Verbale Intesa del 29.01.2018  
 SPTA DDG n. 150 del 14.02.2018

Dirigenti con Incarico di Direzione di Struttura Complessa, Semplice, Semplice Dipartimentale

COGNOME E NOME : \_\_\_\_\_  
 QUALIFICA: \_\_\_\_\_  
 MATRICOLA: \_\_\_\_\_  
 PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

| PARAMETRI  |               | VALUTAZIONE |
|--|---------------|-------------|
| 1) Valutazione dei RISULTATI DI GESTIONE (peso complessivo 50%)  |               |             |
| max punti  |               |             |
| a) Funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale  | 5             |             |
| b) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito  | 10 *          |             |
| c) Capacità nel guidare, delegare e valutare i collaboratori   | 5             |             |
| d) Capacità di promuovere qualità nei servizi  | 5             |             |
| e) Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali   | 5             |             |
| f) Capacità di assolvere attività di controllo con particolare attenzione agli aspetti gestionali  | 5             |             |
| g) Capacità di programmazione e di coordinamento d'attività e rispetto dei tempi   | 5             |             |
| h) Collaborazione all'integrazione tra le diverse UU.OO.   | 5             |             |
| i) Realizzazione di progetti innovativi  | 5             |             |
|  | max 50 punti  | 0           |
| 2) Valutazione di RISULTATI RAGGIUNTI in relazione agli obiettivi assegnati ai fini della retribuzione di risultato (peso complessivo 50%) |               |             |
| a) Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget (peso 50%) (apporto partecipativo personale al raggiungimento degli obiettivi)        | max 50 punti  |             |
|  | <b>totale</b> | <b>0</b>    |

Il punto 2): Raggiungimento obiettivi di budget 2018, deve essere compilato dall'Uoc Controllo di Gestione sulla base degli esiti delle valutazioni del raggiungimento degli obiettivi di budget a chiusura del ciclo della performance

100      proporzione al peso 50%      50

Data, \_\_\_\_\_

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione

*[Handwritten signatures: two large ones and several smaller ones]*

La valutazione va espressa con i seguenti valori

|               | PUNTEGGI item a) c) d) e) f) g) h) i) per max 5 | * PUNTEGGI per item b) valore max 10 |
|---------------|---|--------------------------------------|
| INSUFFICIENTE | 0   | 0                                    |
| SUFFICIENTE   | 1   | 2                                    |
| DISCRETO      | 2   | 4                                    |
| BUONO         | 3   | 6                                    |
| OTTIMO        | 4   | 8                                    |
| ECCELLENTE    | 5   | 10                                   |

*[Handwritten signature]*