

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

5 giugno 2006

10 aprile 2008

31 luglio 2009

21 Maggio 2018

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.8, comma 5, lett. b

“criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” anno 2018

PREINTESA

18 Aprile 2019



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 18 Aprile 2019, alle 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. 258 del 03,04,2019

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 – Dr. Paolo de Pieri
Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Luciano'
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

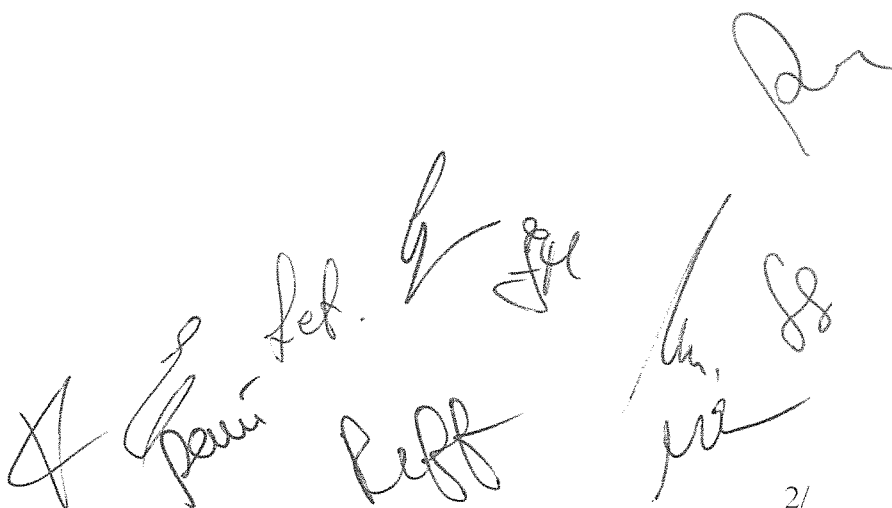
OO.SS. COMPARTO

* 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.ssa 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



Premesso

che in data 21 Maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Sanità;

che a far data dall'01.01.2018 è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce" per un importo complessivo pari a € 9.619.266,69 finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2 dell'art. 81 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018;

che l'art. 8, comma 5, lett. b) del suindicato CCNL, prevede che siano oggetto di contrattazione i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance";

che in data 17 ottobre u.s. è stato avviato il confronto ex art. 5 del suindicato CCNL in merito ai "criteri generali del sistema di valutazione della performance, nonché ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2018;

che con Deliberazione del Direttore Generale n.1052 del 19.12.2018 a far data dal 01.01.2018 è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce" per un importo complessivo pari a € 9.619.266,69 finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2 dell'art. 81 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018 e certificato dal Collegio Sindacale in data 06.03.2019

LE PARTI

Preliminarmente condividono che per l'anno 2018 sia confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 (ex Fondo di produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20 giugno 2018).

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

per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo di premialità e fasce 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 (Performance organizzativa) e del contributo individuale apportato da ogni singolo operatore al raggiungimento degli stessi (Performance individuale), 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. 96 del 21.01.2018.

Definizione della "QUOTA TEORICA" del premio correlato alla performance organizzativa - art. 81, comma 6, lett. a)

Il budget complessivo di ciascuna struttura viene determinato come di seguito indicato.

Viene definita una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione alla categoria/livello economico contrattuale posseduto, assegnato a ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno di riferimento.

Ciò premesso, le parti condividono che le quote individuali teoriche saranno definite sulla base del peso attribuito a ciascuna categoria/livello economico contrattuale, come di seguito indicato:

CATEGORIA / LIVELLO ECON.	PESO*
CAT. A	1,15
CAT. B	1,30
CAT. BS	1,55
CAT. C	1,75
CAT. D	2,00
CAT. DS	2,15

Pertanto, la quota teorica individuale di premio si calcola dal seguente processo:

- 1) si moltiplica il peso* per il numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura e appartenenti alla stessa categoria/livello economico contrattuale;
- 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 premialità attribuito a quella categoria/livello economico contrattuale ottenendo il valore annuo dell'importo di produttività di quella categoria/livello economico contrattuale;
- 5) quindi sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente a quella struttura si determina il budget di quella struttura.

I valori economici TEORICI che risulteranno dalla distribuzione suindicata, riferiti all'anno 2018, POTRANNO essere PROPORZIONALMENTE riconsiderati, in sede di conguaglio/saldo, in attuazione degli accordi regionali citati al punto "Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L.111/2011".

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO rispetto alla quota teorica

Le parti condividono che la quota teorica del premio correlato alla performance organizzativa (di Struttura) viene corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2018, a seguito delle valutazioni quadrimestrali, per stati di avanzamento della performance organizzativa validati dall'OIV, nella percentuale massima dell'80%.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando l'apposita scheda allegata, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

L'erogazione dell'ultima quota relativa al 4° stato di avanzamento pari al 20%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi incluse le quote per stati di avanzamento già corrisposte, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sulla performance individuale del singolo dipendente.



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.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 82 CCNL 21.05.2018

In relazione alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b), in sede di prima applicazione, si conviene quanto segue:


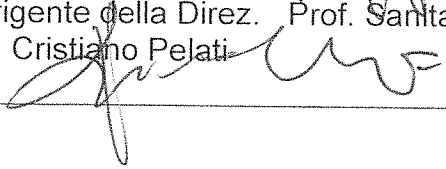
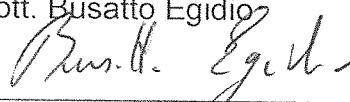
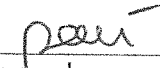
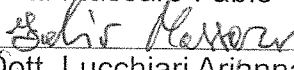
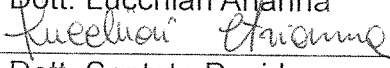
- il premio sarà attribuito ad un (n. 1) dipendente per ciascuna categoria/profilo del Comparto;
- sarà predisposta apposita graduatoria formulata sulla base dei seguenti criteri:
 1. punteggio attribuito nel 2018 con la scheda di valutazione della performance individuale;
 2. assenza procedimenti disciplinari;
 3. maggior numero di gg (5/6) lavorati;
 4. maggior numero di ore lavorate, oltre l'istituzionale;

nell'anno di competenza per i punti da 2 a 4.

Alle ore 13,00 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 Dr. Paolo De Pieri	FIALS: Dott. Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	RSU:
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore

Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini 	Dott. Biolcati Emanuela
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati 	Dott. Busatto Egidio 
	Dott. Francesco Nicola CINZIA DAVI 
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio 
	Dott. Lucchiari Arianna 
	Dott. Santato Davide

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PRODUTTIVITA'

COMPARTO _____

UOC/UOSD/UOS _____

MATRICOLA _____

COGNOME E NOME _____

DATA DI NASCITA _____

DAL _____ AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORAMENTI		CATEGORIE B – BS – C – D - DS Da 1 a 2 punti per colonna, fino ad un MAX di 20 PUNTI									
AREA COMPETENZA	ATTIVITA' OSSERVATE	1/2	3/4	5/6	7/8	9- 10	11- 12	13- 14	15- 16	17- 18	19- 20
TECNICO/ PROFESSIONALE	Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficaci/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuovi strumenti o conoscenze tecniche										
TECNICO/ PROFESSIONALE	Capacità di operare in contesti anche critici, affrontando le difficoltà ed elaborando scelte operative dirette al risultato										
ORGANIZZATIVO	Disponibilità al lavoro di gruppo, alla condivisione delle conoscenze e alla flessibilità nell'assunzione degli incarichi in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza										
RELAZIONALE	Capacità di ascolto e di presa in carico dell'utente, esterno o interno										
ORGANIZZATIVO	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura										
TOTALE PUNTEGGIO (MAX 100)											
10	Non raggiunta competenza										
12	Competenza da costruire										
14	Piccolo gap da colmare										
16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare										
18	Ottimo livello di competenza										
20	Eccellente, di riferimento										

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

[Handwritten signatures and initials]

Firma Valutatore

[Handwritten signature]