

**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: Contratti Collettivi Integrativi Aziendali del personale dell'Area della Dirigenza Medica Veterinaria, dell'Area della Dirigenza SPTA e del Comparto - Presa atto.

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 dell'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane riferisce quanto segue:

dato atto che nel periodo intercorso tra metà Dicembre 2017 e Gennaio 2018 sono state sottoscritte dall'Amministrazione e le OO.SS. delle rispettive aree dirigenziali e del comparto le sottoriportate intese che si allegano divenendo parte integrante della presente deliberazione:

Area	Contratti Integrativi	Collegio Sindacale
Medica e Veterinaria	INTESA del 21.12.2017 "Istituto della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l'assegnazione dei premi incentivanti: destinazioni delle disponibilità economiche residuali registrate sui fondi contrattuali al 31.12.2016 ex Aziende ULSS 18 e 19"	CERTIFICATA in data 25.10.2017
Medica e Veterinaria	INTESA del 29.01.2018 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo di perequazione ex Ulss 18 e 19"	CERTIFICATA in data 10.01.2018
Medica e Veterinaria	INTESA del 21.12.2017 "Graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione: proroga vigenza accordo integrativo ex Azienda Ulss 19 di Adria"	CERTIFICATA in data 06.12.2017
Medica e Veterinaria	INTESA del 29.01.2018 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità delle prestazioni individuali".	CERTIFICATA in data 10.01.2018
SPTA	INTESA del 21.12.2017 "Graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione: proroga vigenza Accordo integrativo ex Azienda ULSS n. 19 di Adria"	CERTIFICATA in data 06.12.2017
SPTA	INTESA del 21.12.2017 "Incentivazione alla produttività accordo per la destinazione dei resti dei Fondi Contrattuali registrati al 31.12.2016 a consuntivo delle due ex Aziende ULSS18 di Rovigo e 19 di Adria"	CERTIFICATA in data 13.12.2017
COMPARTO	INTESA del 28.12.2017 "Criteri per l'individuazione e graduazione delle posizioni organizzative e dei coordinamenti – parte variabile : proroga vigenza accordo integrativo Ex Azienda Ulss 19 di Adria"	CERTIFICATA in data 06.12.2017
COMPARTO	INTESA del 28.12.2017 "Istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l'assegnazione dei premi incentivanti: destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate sui fondi contrattuali al 31.12.2016 ex Aziende	CERTIFICATA in data 06.12.2017

	Ulss 18 e 19”.	
COMPARTO	INTESA del 28.12.2017 “Istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l’assegnazione dei premi incentivanti.	CERTIFICATA in data 06.12.2017

Dato atto che le intese soprariportate sono state sottoscritte conseguentemente al parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale sulla compatibilità degli oneri del contratto di secondo livello con i vincoli posti dai CCNL di riferimento e dal Bilancio dell’Ente e sul rispetto delle norme inderogabili di legge che incidono sulle misure e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

IL DIRETTORE GENERALE

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

VISTE la Deliberazione del Direttore Generale dell’Azienda n. 280/2017 di determinazione dei fondi per l’anno 2016 e la deliberazione del Direttore Generale dell’Azienda n. 550/2017 di determinazione dei fondi provvisori per l’anno 2017 quali presupposto per la definizione dei contratti integrativi;

VISTI i Contratti Integrativi Aziendali citati per il Personale della Dirigenza dell’area Medica e Veterinaria, dell’area della Dirigenza Sanitaria non Medica, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e del Comparto, ed i pareri favorevoli espressi dal Collegio Sindacale secondo la soprariportata tabella;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Socio Sanitari ai sensi dell’art. 3 del D.Lgs. 502/92 e s.m.i. e dell’art. 16 della L.R. n. 56/1994 ed s.m.i. .

DELIBERA

- 1) di prendere atto dei Contratti Collettivi Integrativi Aziendali stipulati tra l’Amministrazione e le OO.SS. e la RSU sottoriportati, che si allegano e che formano parte integrante del presente provvedimento:

Area	Contratti Integrativi
Medica e Veterinaria	INTESA del 21.12.2017 “Istituto della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l’assegnazione dei premi incentivanti: destinazioni delle disponibilità economiche residuali registrate sui fondi contrattuali al 31.12.2016 ex Aziende ULSS 18 e 19”
Medica e Veterinaria	INTESA del 29.01.2018 “Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo di perequazione ex Ulss 18 e 19”

Medica e Veterinaria	INTESA del 21.12.2017 “Graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione: proroga vigenza accordo integrativo ex Azienda Ulss 19 di Adria”
Medica e Veterinaria	INTESA del 29.01.2018 “Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità delle prestazioni individuali”.
SPTA	INTESA del 21.12.2017 “Graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione: proroga vigenza Accordo integrativo ex Azienda ULSS n. 19 di Adria”
SPTA	INTESA del 21.12.2017 “Incentivazione alla produttività accordo per la destinazione dei resti dei Fondi Contrattuali registrati al 31.12.2016 a consuntivo delle due ex Aziende ULSS18 di Rovigo e 19 di Adria”
COMPARTO	INTESA del 28.12.2017 “Criteri per l’individuazione e graduazione delle posizioni organizzative e dei coordinamenti – parte variabile : proroga vigenza accordo integrativo Ex Azienda Ulss 19 di Adria”
COMPARTO	INTESA del 28.12.2017 “Istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l’assegnazione dei premi incentivanti: destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate sui fondi contrattuali al 31.12.2016 ex Aziende Ulss 18 e 19”.
COMPARTO	INTESA del 28.12.2017 “Istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l’assegnazione dei premi incentivanti.

- 2) di dare mandato all’Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, affinché provveda agli adempimenti previsti nei Contratti Integrativi di cui al punto precedente ed agli ulteriori adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva.

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

Il Responsabile dell’Istruttoria: Dott. Marco Converso

* * * * *

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

Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:

- è soggetto a controllo ;
- non è soggetto a controllo X

Rovigo, 28/02/2018

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Attestazione di pubblicazione

Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.

Rovigo, 28/02/2018

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)

Rovigo, 28/02/2018

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Rovigo,

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Da distribuire a:			
DIRETTORE GENERALE	-	UOC GESTIONE RISORSE UMANE	-
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	-	UOC DIREZIONE AMM.VA TERRITORIALE	-
DIRETTORE SANITARIO	-	UOC DIREZIONE AMM.VA OSPEDALIERA	-
DIRETTORE SERVIZI SOCIO-SANITARI	-	UOC CONTROLLO DI GESTIONE	-
COLLEGIO DI DIREZIONE	-	UOC DIREZ. PROFESSIONI SANITARIE	-
DIREZIONE FUNZIONE OSPEDIERA	-	UOC ASS. FARMACEUTICA TERRITORIALE	-
DIREZIONE FUNZIONE TERRITORIALE	-	UOC FARMACIA OSPEDALIERA	-
DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	-	UOC DISABILITA' NON AUTOSUFFICIENZA	-
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	-	UOC INFANZIA, ADOL.E FAM.DISTRETTO 1	-
UOC DISTRETTO 1 ROVIGO	-	UOC INFANZIA, ADOL.E FAM.DISTRETTO 2	-
UOC DISTRETTO 2 ADRIA	-	UNITA' OPERATIVA PER IL SOCIALE	-
UOC DIREZIONE MEDICA OSP. RO-TRE	-	UOC PSICHIATRIA	-
UOC DIREZIONE MEDICA OSP. ADRIA	-	UOC SERD	-
POLO FORMATIVO	-	UOS QUALITA' E RISCHIO CLINICO	-
UOC AFFARI GENERALI	-	UOS ASSISTENZA SPECIALISTICA AMB.	-
UOC CONTABILITA' E BILANCIO	-	UOS MEDICO COMPETENTE	-
UOC PROVV. ECONOM. LOGISTICA	-	UOS INTERNAL AUDITING E CERT.BIL.	-
UOC SERVIZI TECNICI PATRIMONIALI	-		-
		UFFICIO PROTEZIONE DATI	-
		UFF. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	-
		UFF. RELAZIONI CON IL PUBBL.E COMUNICAZIONE	-

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

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:**

**DESTINAZIONE DELLE DISPONIBILITA' ECONOMICHE RESIDUALI REGistrate SUI FONDI
CONTRATTUALI AL 31.12.2016
EX AZIENDE ULSS 18 E 19**

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

INTESA

Rovigo 21 DICEMBRE 2017

[Handwritten signatures and initials]

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 21 del mese di dicembre 2017 presso la Sede della Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale del comparto, per discutere la destinazione delle risorse economiche residuali registrate sui fondi contrattuali anni 2014-2016

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

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| * Antonio Tocchio | UIL FPL Fed. Medici |
| * Pierantonio Armotti | UIL FPL Fed. Medici |
| * Massimo Favat | SNR |
| * Giovanni Pavanato | SNR |
| * Giuliano Pasqualini | SIMET |
| * Piero Di Pasquale | AAROI EMAC |
| * Cecilia Ferrigato | AAROI EMAC |
| * Cristina Chiani | AAROI EMAC |
| * Guido Senesi | ANAAO ASSOMED |
| * Nicoletta Santipolo | ANAAO ASSOMED |
| * Stefano Romagnoli | CISL MEDICI |
| * Alessandro Finchi | CISL MEDICI |
| * Barbara Cavallaro | CGIL FP MEDICI |
| * Rocco Cordiano | CGIL FP MEDICI |
| * Francesco Chiavilli | CIMO |
| * Luciano Finotti | CIMO |
| * Tiziano Rossin | FVM |
| * Mario Marzolla | FVM |
| * Marco Brusafferro | ANMDO |
| * Donatella Noventa | ANPO |
| * Vania Minardi | FESMED |
| * Leonardo Rubinato | FESMED |
| * Fiorenzo Lovison | AIPAC |
| * Davide Benazzo | CGIL FP Provinciale |
| * Michele Roveron | FP CISL Provinciale |
| * Roberto Tarozzo | UIL FPL Provinciale |

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."

In data 27 febbraio 2017 si è svolto il primo incontro tra la Delegazione trattante di Parte Pubblica dell'Azienda Ulss 5 Polesana e le OO.SS dell'area Medica Veterinari delle 2 ex Aziende di Adria e di Rovigo e in tale occasione l'Azienda ha esposto, tra i vari documenti, le tabelle di riepilogo dei residui dei fondi contrattuali dell'anno 2016, distinti tra le due Aziende 18 Rovigo e 19 Adria.

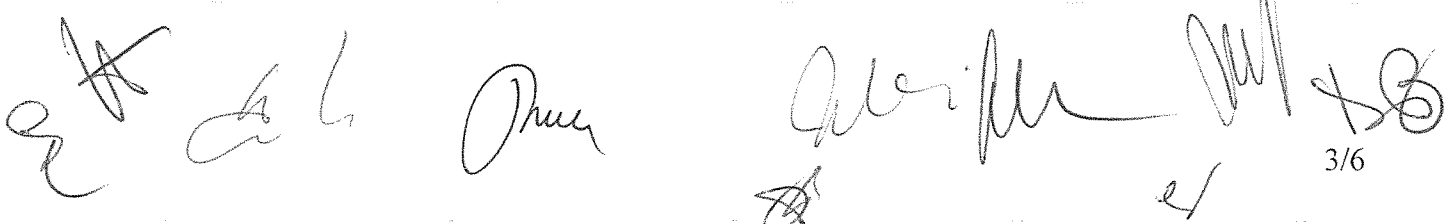
Le disponibilità economiche residuali registrate al 31.12.2016 sui fondi contrattuali anno 2016 a valere sul fondo di risultato – di cui alla tabella allegata – risultano stimate in:

€ 1.016.503,72 per l'ex Azienda Ulss 18
€ € 327.655,46 per l'ex Azienda Ulss 19

Così come previsto dai contratti nazionali dell'area medica e veterinaria, "qualora nei fondi (accessorio, posizione e risultato) risultassero a consuntivo ancora disponibili eventuali risorse, esse - per il medesimo anno in cui si è verificato il residuo - sono temporaneamente utilizzate nel fondo di risultato per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono pertanto utilizzabili (nel fondo di risultato) solo temporaneamente e non si storicizzano".

In merito, a livello di contrattazione, decentrata:

- per l'Azienda Ulss 18 di Rovigo, il verbale 5 del CCIA 18.2.2010, al punto 8 prevede:
"Le parti infine, avuto riguardo al disposto di cui all'art. 50, comma 4, del C.C.N.L. 8/06/2000 dell'area della dirigenza medica e veterinaria, prendono atto che ai sensi della succitata norma eventuali risorse, che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo destinato a finanziare l'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti nonché lo specifico trattamento economico per i dirigenti responsabili di struttura complessa nei casi in cui è mantenuto a titolo personale, devono essere temporaneamente utilizzate nel fondo per finanziare l'istituto della retribuzione di risultato relativo al medesimo anno cui si riferiscono i resti anche per obiettivi concordati e conseguibili in annualità successive con riferimento in particolare alle modalità di contrattazione degli obiettivi di budget concordati con cadenza biennale".



- per l'ex Azienda Ulss 19 risulta prevista nel contratto integrativo siglato in data 29 marzo 2017, la destinazione per l'anno successivo di tali risorse per l'esecuzione di attività progettuale ad orario aggiuntivo, che si rendesse necessaria nel corso dell'anno 2017;

In relazione a quanto sopra, i Direttori di Area hanno già individuato attività progettuali in ambito medico e veterinario, considerati prioritari per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Tali progetti, risultano già finanziabili con i rispettivi residui dei fondi 2016 delle due ex Aziende, come da tabella allegata e vengono assegnati pro-quota ai dipendenti di entrambe le aziende, secondo i valori orari già previsti dai rispettivi integrativi. I progetti sono parte della negoziazione di budget – anno 2017 e quelli comunicati costituiscono una anticipazione, già validata per le priorità riconosciute dalla Direzione. Completato il processo di budget 2017 (entro maggio), sarà data informazione dell'elenco completo.

Risulta pertanto opportuno, in questa prima fase di transizione, definire modalità uniformi di destinazione delle risorse residuali del Fondo per la retribuzione di risultato degli anni 2016 e precedenti delle due ex Aziende 18 e 19.

Tutto ciò premesso e considerato

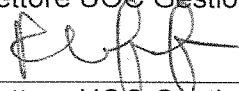
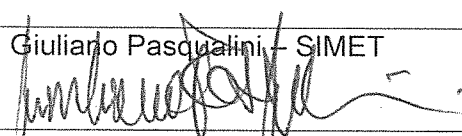

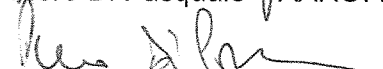
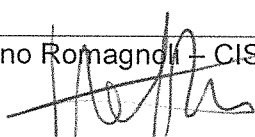
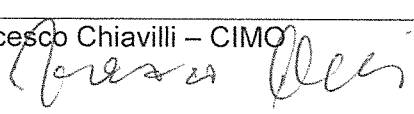
LE PARTI CONVENGONO

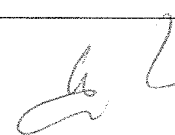
per il solo anno 2017 la destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate al 31.12.2016 sul fondo contrattuale anno 2016 delle Aziende Ulss 18 di Rovigo e 19 di Adria di cui alla tabella allegata, per il finanziamento di progetti di attività resa con orario aggiuntivo, su base volontaria, definiti in sede di negoziazione annuale di budget, in relazione agli obiettivi aziendali e/o di struttura, come segue:


- fino ad un importo stimato in € 1.016.503,72 per il finanziamento di attività progettuali ad orario aggiuntivo per il personale della dirigenza medica e veterinaria che opera nelle sedi dell'ex Ulss 18 di Rovigo, con le risorse residuali dell'ex Ulss 18 che presentano sufficiente disponibilità
- fino ad un importo stimato in € 327.655,46 per il finanziamento di attività progettuali ad orario aggiuntivo per il personale della dirigenza medica e veterinaria che opera nelle sedi dell'ex Ulss 19 di Adria, con le risorse residuali dell'ex Ulss 19 che presentano sufficiente disponibilità,
- e con i valori orari definiti nell'ultimo contratto collettivo integrativo aziendale e pari ad € 60 e ad € 40.
- eventuali risorse non utilizzate a consuntivo verranno destinate al Fondo di Risultato di competenza dell'anno 2017 per essere utilizzate con le modalità previste dalla contrattazione integrativa aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Amministrativo <i>[Signature]</i>	Antonio Tocchio – UIL FPL Fed. Medici
Direttore Sanitario	Pierantonio Armotti – UIL FPL Fed. Medici <i>ANTONIO TOCCHIO [Signature]</i>
Direttore dei Servizi Socio Sanitari	Massimo Favat – SNR <i>[Signature]</i>

Direttore della Funzione Ospedaliera	Giovanni Pavanato - SNR
Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Giuliano Pasqualini - SIMET 
Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Piero Di Pasquale - AAROI EMAC 
Direttore Distretto Socio-Sanitario	Cecilia Ferrigato - AAROI EMAC
Direttore Dipartimento di Prevenzione	Cristina Chiani - AAROI EMAC
	Guido Senesi - ANAAO ASSOMED
	Nicoletta Santipolo - ANAAO ASSOMED
	Stefano Romagnoli - CISL Medici 
	Alessandro Finchi - CISL Medici
	Barbara Cavallaro - CGIL FP Medici
	Rocco Cordiano - CGIL FP Medici
	Francesco Chiavilli - CIMO 
	Luciano Finotti - CIMO
	Tiziano Rossin - FVM
	Mario Marzolla - FVM
	Marco Brusaferrò - ANMDO
	Donatella Noventa - ANPO
	Vania Minardi - FESMED




	Leonardo Rubinato – FESMED
	Fiorenzo Lovison – AIPAC
	Davide Benazzo – CGIL FP Provinciale 
	Michele Roveron – FP CISL Provinciale
	Roberto Tarozzo – UIL FPL Provinciale

		AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	
		ROVIGO	ADRIA	
COD 101	FONDO DI POSIZIONE			
	Anno 2016	815.328,68	-	
COD 102	FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO			
	Anno 2015	1.175,04	0,00	
	Anno 2016	200.000,00	0,00	in fase di rendicontazione
COD 103	FONDO DI RISULTATO E FONDO PER LA QUALITA' PREST. IND.			
	Anno 2016	0,00	0,00	in fase di rendicontazione
	sub-TOTALE	1.016.503,72	0,00	
COD 104	FONDO PRESTAZIONI INCENTIVATE AREA MEDICO VETERINARIA - Anno 2016	0,00	327.655,46	in fase di rendicontazione
	FONDO BALDUZZI ANNO 2016	125.000,00	20.000,00	STIMA
	TOTALE DISPONIBILITA' al 31.01.2017	1.141.503,72	347.655,46	

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

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

INTESA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO DI PEREQUAZIONE
EX ULSS 18 E 19

29 Gennaio 2018

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE EX AZIENDE ULSS 18 E 19.

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 29.01.2018 alle ore 14.30, si sono incontrate, presso la sala riunioni situata al III piano della sede in Cittadella Socio-Sanitaria, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue per la sottoscrizione della presente intesa:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 13 del 11.01.2017

Direttore Amministrativo – Avv. Gianluigi Barausse

Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Urbano Brazzale

Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini e Dr.ssa Chiara Tiengo.

Direttore Organizzazione Distrettuale – Dr. Domenica Lucianò e Dr.ssa Maria Chiara Paparella

Direttore Dipartimento di Prevenzione – Dr. Francesco Monge.

PARTE SINDACALE

* Guido Senesi	ANAAO ASSOMED
* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Luciano Finotti	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
* Tiziano Rossin	FVM
* Mario Marzolla	FVM
* Donatella Noventa	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Marco Brusaferrò	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Vania Minardi	FESMED
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Fiorenzo Lovison	FASSID-AIPAC
* Massimo Favat	FASSID-SNR
* Giuliano Pasqualini	FASSID-SIMET
* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Roberto Tarozzo	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

LE PARTI

Premesso che

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."

In merito all'istituto della perequazione, previsto dall'art. 57 lettera i) del C.C.N.L. 8/06/2000, le due ex Aziende 18 di Rovigo e 19 di Adria avevano adottato distinti Atti e contratti Integrativi, come di seguito riepilogato:

ex Azienda Ulss 18 di Rovigo

- "Atto Aziendale" relativo allo svolgimento dell'attività libero professionale intramoenia dei Dirigenti Medici e Veterinari: artt. 20 e 21 DDG 791 del 25/8/2008, come modificato con DDG. 908 del 12.12.2012 e punto 11 CCIA 5 del 18.2.2010, l'assegnazione per anno 2010 e successivi sino al CCIA 5 sexies del 02.07.2014 in tema di modalità di erogazione del fondo di perequazione e sua destinazione per gli anni 2014 e 2015, nonché CCIA 5 septies dell'Ulss n. 18 del 17.12.2014 in tema di discipline destinatarie del fondo suindicato, di seguito riepilogate, in attuazione del Protocollo di Intesa siglato dalla Regione Veneto in data 12 giugno 2012 (DDG 73 del 4.9.2012):

- A) igiene epidemiologia e sanità pubblica
organizzazione dei servizi sanitari di base
direzione medica e presidio ospedaliero
discipline afferenti all'area Sanità animale

discipline afferenti all'area dell'igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale e loro derivati

discipline afferenti all'area dell'igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche
medicina del lavoro e sicurezza negli ambienti di lavoro
medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza

- B) nefrologia
malattie infettive
centrale operativa 118
farmacologia clinica
microbiologia
laboratorio analisi chimico-cliniche
patologia clinica

ex Ulss 19 di Adria

CCIA 24.9.2013 destinazione risorse anni dal 2007 al 2012, per un importo pari all'85% del fondo complessivo in attuazione del Protocollo di Intesa siglato dalla Regione Veneto in data 12 giugno 2012 (DDG 73 del 4.9.2012), ai dirigenti sanitari operanti nelle seguenti Strutture, ove non si esercita o vi è limitata possibilità di esercizio della libera professione:

UOC Dirigenza Medica
UOC Laboratorio Analisi
UOC Anatomia Patologica
UOC pronto Soccorso
UOC Distretto
UOC Cure Primarie
UOC Materno Infantile
UOC Sert
UOC Sisp
UOC Spisal
UOS Sian

dato atto che

a tutt'oggi risultano da destinare le seguenti risorse:

- **ex Azienda Ulss 18 di Rovigo:** anno 2016, Euro 159.032,27 al netto di Oneri e Irapp
- **ex Azienda Ulss 19 di Adria :** anno 2016, Euro 19.252,98 al netto di Oneri e Irapp

appare congruo ed opportuno definire la destinazione di tali disponibilità residuali delle due ex Aziende prima di definire il nuovo accordo per le modalità uniformi di destinazione del fondo di perequazione dell'anno 2017 dell'Azienda Ulss n. 5 Polesana da distribuire nel corso dell'anno 2018.

Tutto ciò premesso e condiviso

LE PARTI CONVENGONO

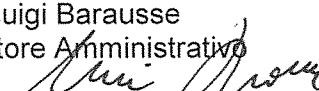


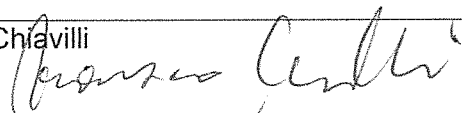



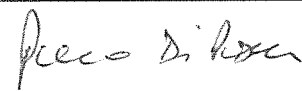
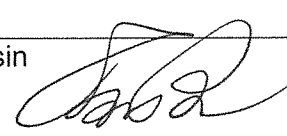
di confermare la destinazione nell'anno 2017 del fondo di perequazione di competenza delle due ex Aziende Ulss, rispettivamente come segue:

- **per l'ex Azienda Ulss 18:** secondo le modalità e i criteri di ripartizione di cui ai CCIA dell'ex Ulss 18 n. 5 sexies del 2.7.2014 e n. 5 septies del 17.12.2014, integralmente richiamati.

- per l'ex Azienda Ulss 19: secondo le modalità e i criteri di ripartizione di cui al CCIA 24.9.2013, integralmente richiamato.

Di riservarsi con successivo diverso accordo la definizione delle modalità e i criteri di ripartizione del Fondo di Perequazione anno 2017 dell'Azienda Ulss 5 Polesana, da destinare nell'anno 2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Gianluigi Barausse Direttore Amministrativo 	Guido Senesi ANAAO ASSOMED
Edgardo Contato Direttore Sanitario 	Nicoletta Santipolo ANAAO ASSOMED
Urbano Brazzale Direttore Servizi Socio-Sanitari 	Francesco Chiavilli CIMO 
Direttore Funzione Ospedaliera	Luciano Finotti CIMO
Pier Luigi Serafini Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Barbara Cavallaro CGIL FP Medici 
Chiara Tiengo Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Rocco Cordiano CGIL FP Medici 
Domenica Lucianò Direttore Organizzazione Distrettuale	Stefano Romagnoli CISL Medici
Maria Chiara Paparella Direttore Organizzazione Distrettuale	Alessandro Finchi CISL Medici
Francesco Monge Direttore Dipartimento di Prevenzione	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
	Tiziano Rossin FVM 
	Mario Marzolla FVM
	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC
	Massimo Favat FASSID-SNR



	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
	Vania Minardi FESMED
	Leonardo Rubinato FESMED
	Marco Brusaferrò ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Roberto Tarozzo UIL FPL Fed. Medici Provinciale








**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

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**

**GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE
ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE:
PROROGA VIGENZA ACCORDO INTEGRATIVO
EX AZIENDA Ulss 19 di ADRIA**

INTESA

Rovigo 21 Dicembre 2017

[Handwritten signatures and initials]

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE
ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE:
PROROGA ACCORDI INTEGRATIVI EX AZIENDA UIss 19 di ADRIA

Il giorno 21 dicembre 2017, alle ore 15,30, previa trasmissione della bozza di accordo in data 29/09/2017, si sono incontrate, presso la Sede in Cittadella Socio-Sanitaria, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 13 dell'11.01.2017

Direttore Amministrativo – Avv. Gianluigi Barausse
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Urbano Brazzale
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Ezio Botner
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini e Dr.ssa Chiara Tiengo.
Direttore Organizzazione Distrettuale – Dr. Domenica Lucianò e Dr.ssa Maria Chiara Paparella
Direttore Dipartimento di Prevenzione – Dr. Francesco Monge.

PARTE SINDACALE

* Guido Senesi	ANAAO ASSOMED
* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Luciano Finotti	CIMO
* Barbara Cavallaro	CGIL FP Medici
* Rocco Cordiano	CGIL FP Medici
* Davide Benazzo	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
* Tiziano Rossin	FVM
* Mario Marzolla	FVM
* Donatella Noventa	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Marco Brusaferrò	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Vania Minardi	FESMED
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Fiorenzo Lovison	FASSID-AIPAC
* Giovanni Pavanato	FASSID-SNR
* Massimo Favat	FASSID-SNR
* Giuliano Pasqualini	FASSID-SIMET
* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Roberto Tarozzo	UIL FPL Fed. Medici

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.

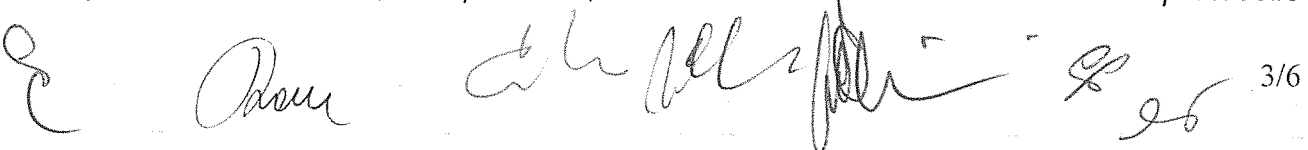
2.- La presente intesa è riferita anche alle Aree della dirigenza ed in conseguenza la proroga dell'efficacia degli accordi aziendali a queste riferite deve considerarsi concordata fino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017."

Rimangono invece ovviamente vigenti sino a nuovo diverso accordo i Contratti Integrativi Aziendali dell'Azienda Ulss 18 di Rovigo, quale Azienda incorporante, che ha modificato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana da 1.1.2017.

Con Deliberazione n. 1306 del 16.08.2017 la Giunta Regionale del Veneto ha approvato le Linee Guida dell'Atto Aziendale che, come noto, costituisce il documento principe di organizzazione e, nella circostanza, comporta una profonda riorganizzazione dell'Azienda, soprattutto in ambito Territoriale e Tecnico- Amministrativo, in relazione e attuazione della citata Legge Regionale 19/2016 di riforma.

L'iter procedurale previsto per l'approvazione del nuovo Atto, potrà essere concluso non prima di fine dicembre 2017. Dopo di chè si procederà alla relativa attuazione operativa, compresa l'attività negoziale necessaria per definire la graduazione delle nuove funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione.

Anche in relazione a quanto sopra, con nota prot. n. 402531 del 27.9.2017, ad oggetto "contratti integrativi ed altri accordi e regolamenti oggetto di relazioni sindacali" nel richiamare il citato protocollo regionale di data 24 Novembre 2016, recepito a livello aziendale in data 6 dicembre, il Direttore Generale Area Sanità e Sociale ha comunicato che *"pur raccomandando, ove possibile, di conformarsi al termine indicato nel protocollo*



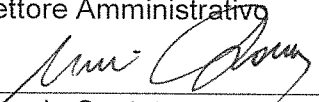
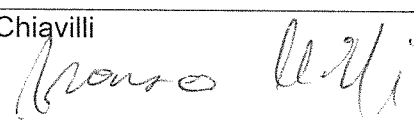
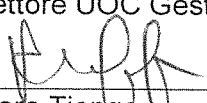


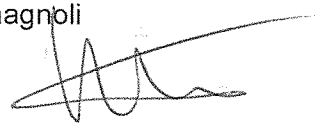

regionale sopra richiamato (...) si ritiene che codeste Aziende possano concordare con le Organizzazioni Sindacali di differire, comunque non oltre il 31 dicembre 2017, la sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi ed accordi aziendali.”


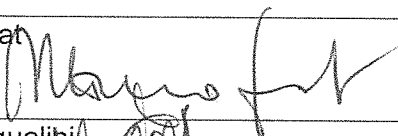
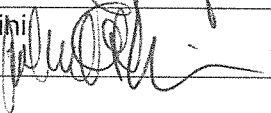

Tutto ciò premesso, ravvisata per quanto sopra la necessità di confermare i trattamenti economici della retribuzione di posizione dei dipendenti dell'ex Azienda Ulss 19 di di Adria, incorporata ex L.R. 19/2016 dal 1.1.2017 nell'Azienda Ulss di Rovigo, ridenominata Azienda Ulss 5 Polesana, quanto meno nelle more dell'approvazione del nuovo Atto Aziendale,


LE PARTI

unanimemente concordano di prorogare la vigenza dell'accordo integrativo dell'ex Azienda Ulss 19 di Adria, di data 18 Maggio 2015, concernente la graduazione delle funzioni dirigenziali dell'area Medica e Veterinaria e relativa determinazione del valore economico della correlata posizione dal 30.09.2017 sino al 31.12.2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Gianluigi Barausse Direttore Amministrativo 	Guido Senesi ANAAO ASSOMED
Edgardo Contato Direttore Sanitario	Nicoletta Santipolo ANAAO ASSOMED
Urbano Brazzale Direttore Servizi Socio-Sanitari	Francesco Chiavilli CIMO 
Ezio Botner Direttore Funzione Ospedaliera	Luciano Finotti CIMO
Pier Luigi Serafini Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Barbara Cavallaro CGIL FP Medici
Chiara Tiengo Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Domenica Lucianò Direttore Organizzazione Distrettuale	Davide Benazzo CGIL FP Medici 
Maria Chiara Paparella Direttore Organizzazione Distrettuale	Stefano Romagnoli CISL Medici 
Francesco Monge Direttore Dipartimento di Prevenzione	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
	Tiziano Rossin FVM
	Mario Marzolla FVM
	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC
	Giovanni Pavanato FASSID-SNR
	Massimo Favat FASSID-SNR 
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET 
	Vania Minardi FESMED
	Leonardo Rubinato FESMED
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Marco Brusaferrò ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio Fed. Medici aderente ad UIL FPL 
	Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo

	CGIL FP Provinciale 
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Roberto Tarozzo UIL FPL Fed. Medici Provinciale



**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
Quadriennio 2006-2009**

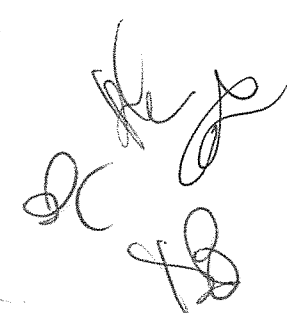
**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(CONCERTAZIONE EX ART. 6 CCNL 3.11.2005)**

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

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

INTESA

Rovigo 29 GENNAIO 2018



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

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 29.01.2018 alle ore 14.30, si sono incontrate, presso la sala riunioni situata al III piano della sede in Cittadella Socio-Sanitaria, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue per la sottoscrizione della presente intesa:

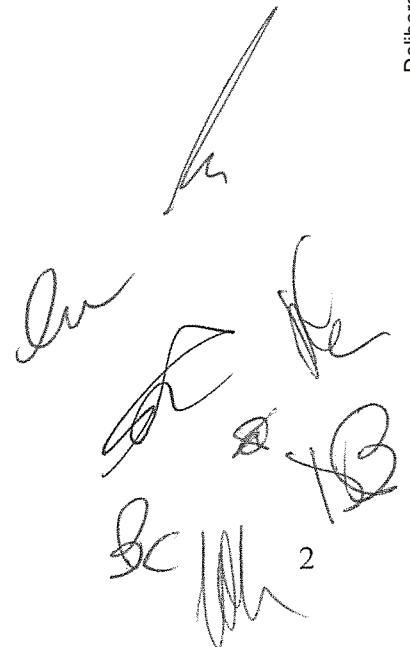
PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 13 del 11.01.2017

Direttore Amministrativo – Avv. Gianluigi Barausse
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Urbano Brazzale
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini e Dr.ssa Chiara Tiengo.
Direttore Organizzazione Distrettuale – Dr. Domenica Lucianò e Dr.ssa Maria Chiara Paparella
Direttore Dipartimento di Prevenzione – Dr. Francesco Monge.

PARTE SINDACALE

* Guido Senesi	ANAAO ASSOMED
* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Luciano Finotti	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
* Tiziano Rossin	FVM
* Mario Marzolla	FVM
* Donatella Noventa	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Marco Brusaferrò	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Vania Minardi	FESMED
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Fiorenzo Lovison	FASSID-AIPAC
* Massimo Favat	FASSID-SNR
* Giuliano Pasqualini	FASSID-SIMET
* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale



* Michele Roveron
* Roberto Tarozzo

FP CISL Provinciale
UIL FPL Fed. Medici Provinciale

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:

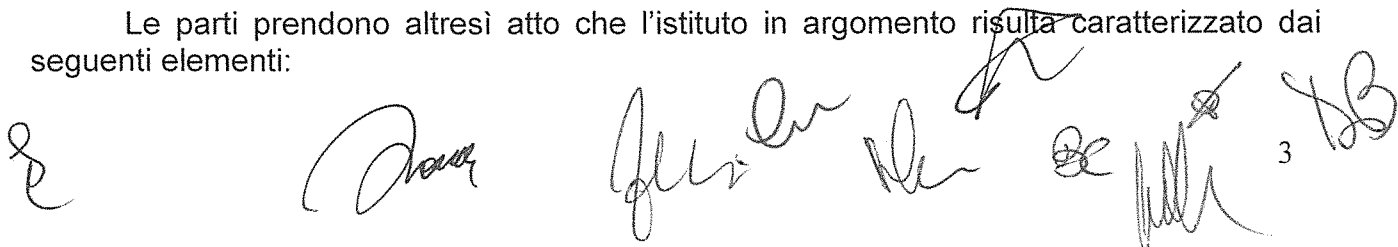
" 1 - Il trattamento previsto dagli Accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS 5 POLESANA , in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti 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 dell' area 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.56 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dal Capo IV 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:



3

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 un' 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'BC' and '4'.

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 del 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.

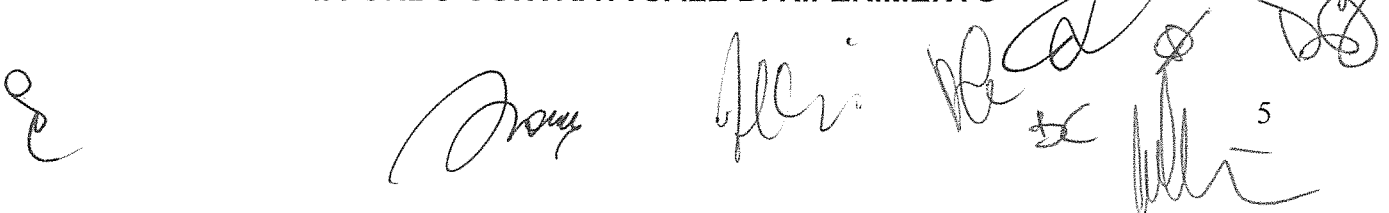
La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa e individuale è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante.

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



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and a small '5' near the bottom right.

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. 10 del CCNL 6.5.2010 per il biennio economico 2008-2009, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di risultato e del premio della qualità e della prestazione individuale della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2017 (riferimento ultimo quadriennio contrattuale 2006-2009), come da deliberazione del Direttore Generale n. 550 del 11 MAGGIO 2017, risulta pari a:

Per la categoria della Medica e Veterinaria: Euro 1.915.000,86 (1.300.633,07+614.367,89)

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.

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% del Fondo di risultato come sopra determinato, 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.

Della distribuzione di cui trattasi verrà data comunicazione alle Organizzazioni Sindacali. Qualora non fosse distribuito entro l'anno con le modalità sopraindicate, la quota del 10% ritornerà al fondo di competenza per incrementare in proporzione le quote teoriche sottoriportate.

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, che, dall'esame della situazione attuale, di cui alla tabella allegata, risulta che, in generale, per i dipendenti dell'ex Azienda Ulss di Rovigo sono previste a parità di funzioni, quote di risultato inferiori e quote di posizione superiori, dei dipendenti dell'ex Azienda Ulss di Adria, le parti concordano di prorogare le quote di risultato in essere per i dipendenti delle due ex Aziende sino al 31.12.2017.

Considerato altresì, che per i dipendenti dell'ex Azienda Ulss di Rovigo è già stato previsto l'accantonamento della quota pari al 10% del Fondo di Risultato a disposizione del Direttore Generale, a differenza dei dipendenti dell'ex Ulss di Adria, in quanto il relativo contratto integrativo non lo prevedeva, le parti concordano che per il solo anno 2017, nella fase transitoria, la predetta quota del 10% venga interamente resa disponibile nel fondo di competenza per aumentare in maniera proporzionale, le quote di budget delle Strutture dell'ex Azienda di Rovigo, nell'ottica dell'avvio di una procedura di armonizzazione sia delle quote di risultato che di posizione a parità di funzioni, fatti salvi specifici obiettivi di budget comunicati dalla Direzione.

Dal 2018 la quota del 10% tornerà ad essere interamente destinata per le finalità di cui al primo paragrafo.

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.

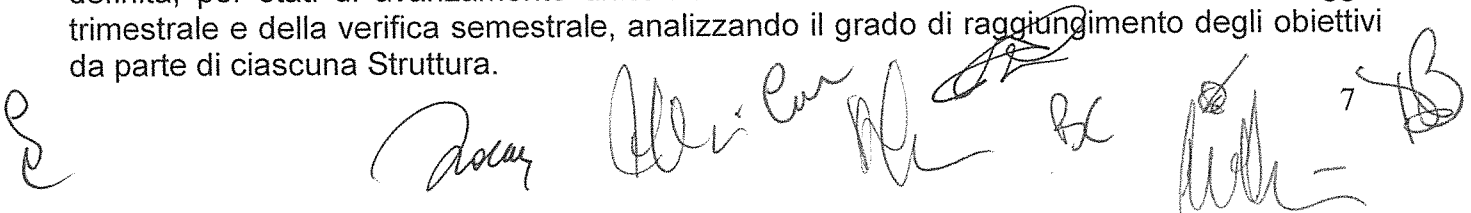
I valori economici TEORICI di cui sopra, riferiti all'anno 2017, potranno essere PROPORZIONALMENTE riconsiderati, in sede di conguaglio e saldo, in attuazione degli accordi regionali citati al punto **"Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L. 111/2011"**, "fondo contrattuale di riferimento", nonché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

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Rispetto alla quota teorica

L'art. 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 2017-2019, in particolare al Capitolo 1 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza", pag. 4 lett. c), a regime e comunque dall'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 = Euro 5.367,36 – punteggio complessivo di valutazione individuale 90/100: saldo finale Euro 4.830,62).

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%.

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, 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 sopriportata, 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”.

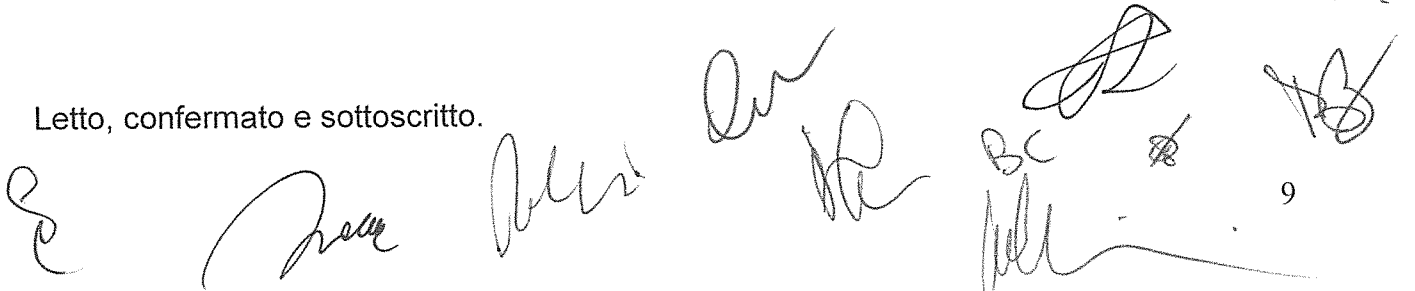
Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in Legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale. Tali risorse contribuiranno a garantire, in attesa del nuovo Contratto Collettivo Nazionale, la graduale omogenizzazione 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 risultato del predetto anno

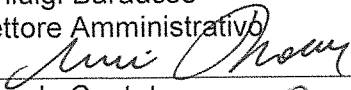

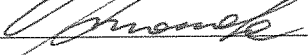
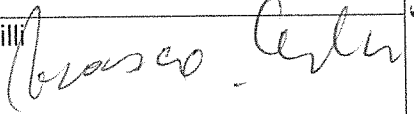
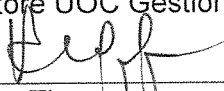

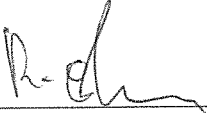

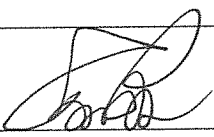
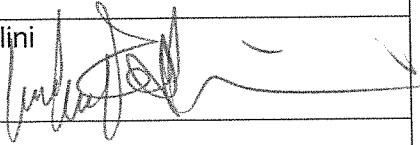
Destinazione delle eventuali disponibilità residuali del Fondo per il Finanziamento della Retribuzione di Risultato registrate a consuntivo

Le parti infine, si richiamano al disposto di cui all'art. 52, comma 4 lett. c) , del C.C.N.L. 8/06/2000 – I biennio economico, dell'Area della dirigenza medica e veterinaria, per il quale:

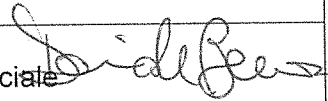
“c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico”.

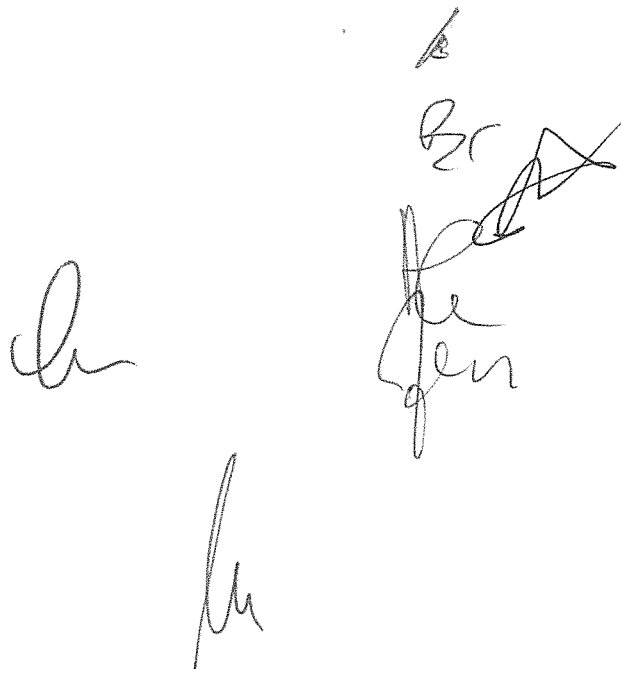
Letto, confermato e sottoscritto.



PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Gianluigi Barausse Direttore Amministrativo 	Guido Senesi ANAAO ASSOMED
Edgardo Contato Direttore Sanitario 	Nicoletta Santipolo ANAAO ASSOMED
Urbano Brazzale Direttore Servizi Socio-Sanitari 	Francesco Chiavilli CIMO 
Direttore Funzione Ospedaliera	Luciano Finotti CIMO
Pier Luigi Serafini Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Barbara Cavallaro CGIL FP Medici 
Chiara Tiengo Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Rocco Cordiano CGIL FP Medici 
Domenica Lucianò Direttore Organizzazione Distrettuale	Stefano Romagnoli CISL Medici
Maria Chiara Paparella Direttore Organizzazione Distrettuale	Alessandro Finchi CISL Medici
Francesco Monge Direttore Dipartimento di Prevenzione	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
	Tiziano Rossin FVM 
	Mario Marzolla FVM
	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC
	Massimo Favat FASSID-SNR
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET 
	Vania Minardi FESMED
	Leonardo Rubinato FESMED







	Marco Brusaferrò ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale 
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Roberto Tarozzo UIL FPL Fed. Medici Provinciale



EX ULSS 18 DI ROVIGO

EX ULSS 19 DI ADRIA

	VALORE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN ESSERE	VALORE RETRIBUZIONE DI RISULTATO IN ESSERE	VALORE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN ESSERE	VALORE RETRIBUZIONE DI RISULTATO IN ESSERE
INCARICO UOC	27.800,00 25.300,00 22.300,00	5.367,36 5.163,36 4.952,88	24.400,00 21.889,76	10.346,64 8.574,72
INCARICO UOSD	22.300,00 18.500,00	4.918,44 4.422,36	17.622,93 14.911,71	6.802,80 6.802,80
UOS	18.500,00 15.500,00	4.211,88 3.966,96	13.556,10 12.200,49	6.236,38 5.916,96
ALTA PROFESSIONALITA'	18.500,00 15.500,00 10.900,00	4.001,36 3.756,56 3.375,84	10.844,00 9.489,27 8.133,66	5.051,50 5.051,50 4.145,04
INCARICO LETTERA C)	7.250,00 5.110,00 3.606,28	2.676,00 2.505,92 2.383,54	6.776,05 5.422,44 4.006,83	3.923,00 3.900,00 3.300,00
INCARICO LETTERA D)		2.281,46	1.355,61	2.874,00 1.308,04









**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
Quadriennio 2006-2009**

**AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI
SANITARIO, PROFESSIONALE,
TECNICO ED AMMINISTRATIVO**

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE
ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE:
PROROGA VIGENZA ACCORDO INTEGRATIVO
EX AZIENDA Ulss 19 di ADRIA**

INTESA

Rovigo 21 dicembre 2017

1/4

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE: PROROGA ACCORDI INTEGRATIVI EX AZIENDA Ulss 19 di ADRIA

Il giorno, 21 dicembre 2017 alle ore 15,30, presso la Sede in Cittadella Socio-Sanitaria, 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 FPS 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
- * Dr.ssa Patrizia Davi



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.

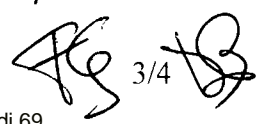
2.- La presente intesa è riferita anche alle Aree della dirigenza ed in conseguenza la proroga dell'efficacia degli accordi aziendali a queste riferite deve considerarsi concordata fino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017."

Rimangono invece ovviamente vigenti sino a nuovo diverso accordo i Contratti Integrativi Aziendali dell'Azienda Ulss 18 di Rovigo, quale Azienda incorporante, che ha modificato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana da 1.1.2017.

Con Deliberazione n. 1306 del 16.08.2017 la Giunta Regionale del Veneto ha approvato le Linee Guida dell'Atto Aziendale che, come noto, costituisce il documento principe di organizzazione e, nella circostanza, comporta una profonda riorganizzazione dell'Azienda, soprattutto in ambito Territoriale e Tecnico- Amministrativo, in relazione e attuazione della citata Legge Regionale 19/2016 di riforma.

L'iter procedurale previsto per l'approvazione del nuovo Atto, potrà essere concluso non prima di fine dicembre 2017. Dopo di chè si procederà alla relativa attuazione operativa, compresa l'attività negoziale necessaria per definire la graduazione delle nuove funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione.

Anche in relazione a quanto sopra, con nota prot. n. 402531 del 27.9.2017, ad oggetto "contratti integrativi ed altri accordi e regolamenti oggetto di relazioni sindacali" nel richiamare il citato protocollo regionale di data 24 Novembre 2016, recepito a livello aziendale in data 6 dicembre, il Direttore Generale Area Sanità e Sociale ha comunicato che *"pur raccomandando, ove possibile, di conformarsi al termine indicato nel protocollo*





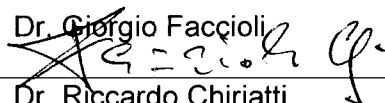

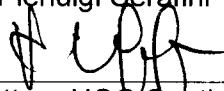
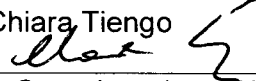
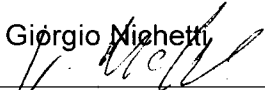
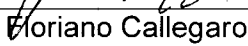
regionale sopra richiamato (...) si ritiene che codeste Aziende possano concordare con le Organizzazioni Sindacali di differire, comunque non oltre il 31 dicembre 2017, la sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi ed accordi aziendali.”

Tutto ciò premesso, ravvisata per quanto sopra la necessità di confermare i trattamenti economici della retribuzione di posizione dei dipendenti dell'ex Azienda Ulss 19 di di Adria, incorporata ex L.R. 19/2016 dal 1.1.2017 nell'Azienda Ulss di Rovigo, ridenominata Azienda Ulss 5 Polesana, quanto meno nelle more dell'approvazione del nuovo Atto Aziendale.

LE PARTI

unanimemente concordano di prorogare la vigenza dell'accordo integrativo dell'ex Azienda Ulss 19 di Adria, di data 29 Dicembre 2016, concernente la graduazione delle funzioni dirigenziali dell'area S.P.T.A. e relativa determinazione del valore economico della correlata posizione, dal 30.09.2017 sino al 31.12.2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Amministrativo Avv. Gianluigi Barausse 	* FP CGIL Sig. Davide Benazzo  Dr.ssa M. Gabriella Benzi
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	* CISL FPS Sig. Michele Roveron
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. Urbano Brazzale	* UIL FPL Sig. Roberto Tarozzo  Dr. Giorgio Faccioli
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Ezio Botner	* 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
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Chiara Tiengo 	* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
Direttore Organizzazione Distrettuale Dr.ssa Domenica Lucianò	* AUPI Dr. Giampietro Nardo  Dr. Giorgio Nichetti
Direttore Organizzazione Distrettuale Dr.ssa Maria Chiara Paparella	* FEDIR Dr. Floriano Callegaro  Ing. Emanuela Terribile Dr.ssa Patrizia Davi
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Francesco Monge	*



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':
ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI
CONTRATTUALI REGISTRATI AL 31.12.2016, A CONSUNTIVO, DELLE
DUE EX AZIENDE ULSS 18 DI ROVIGO E 19 DI ADRIA

DIRIGENZA SPTA

INTESA

Rovigo 21 DICEMBRE 2017

1/6

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA': ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI CONTRATTUALI REGISTRATI AL 31.12.2016, A CONSUNTIVO, DELLE DUE EX AZIENDE ULSS 18 DI ROVIGO E 19 DI ADRIA

Il giorno **21/12/2017**, alle ore 15,30, presso la Sede in Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Area Dirigenza SPTA di data 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
- * CISL FPS 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
- Dr.ssa Patrizia Davi

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."

In data 6 Marzo 2017 si è svolto il primo incontro tra la Delegazione trattante di Parte Pubblica dell'Azienda Ulss 5 Polesana e le OO.SS dell'area SPTA delle 2 ex Aziende di Adria e di Rovigo e in tale occasione l'Azienda ha esposto, tra i vari documenti, , le tabelle di riepilogo dei residui dei fondi contrattuali dell'anno 2016, distinti tra le due Aziende 18 Rovigo e 19 Adria.

Le disponibilità economiche residuali registrate al 31.12.2016, a valere sui fondi di risultato delle due ex Aziende Ulss, risultano pari a:

- per l'ex Azienda Ulss 18 di Rovigo:
Dirigenza Sanitaria € 196.172,19
Dirigenza PTA € 10.190,56

- per l'ex Azienda Ulss 19 di Adria
Dirigenza Sanitaria € 137.303,44
Dirigenza PTA € 90.613,47

L'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, prevede:

"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”.

In merito alla gestione e destinazione di tali importi residuali, le Parti richiamano quanto previsto dalla 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 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.”*

In merito, alla lettera a) è del tutto evidente la situazione eccezionale generata dalla legge 19 che ha previsto la fusione delle due ex Aziende ULSS dal 1.1.2017 come sopra indicato.

In merito alla lettera b), a livello di contrattazione decentrata:

- **Per l'ex Azienda Ulss 18 di Rovigo**, il verbale 4 di CCIA sottoscritto in data 18.5.2009, al punto 5 prevede:

“Le parti infine, avuto riguardo al disposto di cui all'art. 50, comma 5, del C.C.N.L. 8/06/2000 dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, prendono atto che ai sensi della succitata norma eventuali risorse, che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo destinato a finanziare la retribuzione di posizione dei dirigenti nonché lo specifico trattamento economico per i dirigenti responsabili di struttura complessa nei casi in cui è mantenuto a titolo personale, devono essere temporaneamente utilizzate nel fondo per finanziare l'istituto della retribuzione di risultato relativo al medesimo anno cui si riferiscono i resti anche per obiettivi concordati e conseguibili in annualità successive con riferimento in particolare alle modalità di contrattazione degli obiettivi di budget concordati con cadenza biennale. Rimane pure all'equipe, qualora abbia raggiunto gli obiettivi, la quota non distribuita al singolo dirigente della struttura in caso di mancato suo apporto partecipativo al raggiungimento degli stessi”

- **per l'ex Azienda Ulss 19** la destinazione dei residui al 31.12.2016 risulta definita con accordo del 29.12.2016 *“per l'esecuzione di attività progettuale ad orario aggiuntivo che si rendesse necessaria anche nel corso dell'anno 2017”;*

Infine, per quanto riguarda l'odierna Azienda Ulss 5 Polesana, si segnala ed evidenzia:

- La Regione ha confermato la validità degli accordi in essere previgenti il 1 gennaio 2017 (unificazione ex Ulss) sino a Giugno, non oltre Settembre 2017 e, comunque sino a nuovi accordi aziendali. Quindi, sulla base di tali previgenti accordi delle due ex Aziende, l'Azienda Ulss 5 ha comunque titolo a utilizzare nel corrente anno 2017, per il

raggiungimento di specifici obiettivi di budget, i resti dei fondi delle ex Ulss 18 e 19, registrati a consuntivo al 31.12.2016 nei rispettivi Fondi per la Retribuzione di Risultato.

Risulta quindi allo stato opportuno, in questa prima fase di transizione nell'anno 2017, definire modalità uniformi di destinazione delle risorse residuali del Fondo per la retribuzione di risultato delle due ex Aziende 18 e 19, registrate a consuntivo al 31.12.2016.

A tal fine, considerato inoltre che con verbale in data odierna sono state definite le modalità di ripartizione del Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, anno 2017, dell'Azienda Ulss 5 Polesana, si reputa quindi congruo destinare tutte le risorse residuali delle due ex Aziende Ulss, come segue:

- **massimo Euro 333.475,63 per i Dirigenti del Ruolo Sanitario**
 - **massimo Euro 100.804,03 per i Dirigenti dei Ruoli P.T.A.,**
- dell'Azienda Ulss 5 Polesana, per il finanziamento di progetti di attività incentivata, su base volontaria, in ambito Sanitario e PTA, individuati dai rispettivi Direttori di Area, nel limite degli importi sopra indicati, nell'ambito della negoziazione di budget anno 2017 (quali, ad esempio attività di coordinamento di Strutture).

Sarà data informazione alle OOSS dell'elenco completo delle attività approvate in budget.

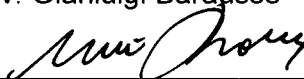
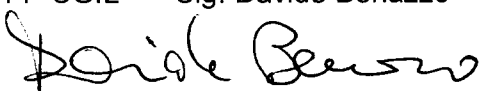
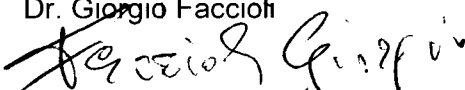
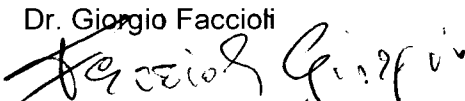
Tutto ciò premesso e considerato

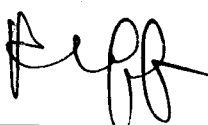
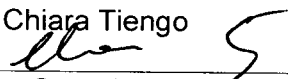

LE PARTI CONVENGONO

per il solo anno 2017 la destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate al 31.12.2016 sui fondi contrattuali di risultato delle Aziende Ulss 18 di Rovigo e 19 di Adria, per il finanziamento di progetti di attività incentivata, su base volontaria, e definiti in sede di negoziazione annuale di budget dell'anno medesimo, in relazione agli obiettivi aziendali e/o di struttura, dell'Azienda Ulss 5 Polesana, come segue:

- **massimo Euro 333.475,63 per i Dirigenti del Ruolo Sanitario**
- **massimo Euro 100.804,03 per i Dirigenti dei Ruoli P.T.A.,**

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Amministrativo Avv. Gianluigi Barausse 	* FP CGIL Sig. Davide Benazzo 
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	* CISL FPS Sig. Michele Roveron
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. Urbano Brazzale	* UIL FPL Sig. Roberto Tarozzo Dr. Giorgio Faccioli  

Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Ezio Botner	* 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
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Chiara Tiengo 	* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
Direttore Organizzazione Distrettuale Dr.ssa Domenica Lucianò	* AUPI Dr. Giampietro Nardo Dr. Giorgio Michetti 
Direttore Organizzazione Distrettuale Dr.ssa Maria Chiara Paparella	* FEDIR Dr. Floriano Callegaro Ing. Emanuela Terribile D.ssa Patrizia Davi
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Francesco Monge	



**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

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

Quadriennio 2006-2009

COMPARTO SANITA'

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**CRITERI PER INDIVIDUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE E DEI CORDINAMENTI – PARTE VARIABILE:
PROROGA VIGENZA ACCORDO INTEGRATIVO
EX AZIENDA Ulss 19 di ADRIA**

INTESA

28 Dicembre 2017



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE
ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE:
PROROGA ACCORDI INTEGRATIVI EX AZIENDA Ulss 19 di ADRIA

Il giorno, 28 Dicembre 2017 alle ore 10,30, presso la sede in Cittadella Socio-Sanitaria, previa trasmissione della bozza di accordo in data 29 settembre 2017, 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

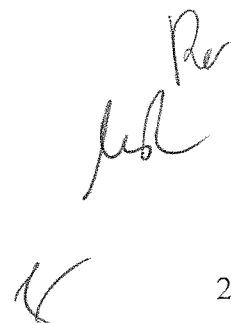
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 13 dell'11.01.2017

- * 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

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

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."

Rimangono invece ovviamente vigenti sino a nuovo diverso accordo i Contratti Integrativi Aziendali dell'Azienda Ulss 18 di Rovigo, quale Azienda incorporante, che ha modificato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana da 1.1.2017.

Con Deliberazione n. 1306 del 16.08.2017 la Giunta Regionale del Veneto ha approvato le Linee Guida dell'Atto Aziendale che, come noto, costituisce il documento principe di organizzazione e, nella circostanza, comporta una profonda riorganizzazione dell'Azienda, soprattutto in ambito Territoriale e Tecnico- Amministrativo, in relazione e attuazione della citata Legge Regionale 19/2016 di riforma.

L'iter procedurale previsto per l'approvazione del nuovo Atto, potrà essere concluso non prima di fine dicembre 2017. Dopo di chè si procederà alla relativa attuazione operativa, compresa l'attività negoziale necessaria per definire la graduazione delle nuove funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione.

Anche in relazione a quanto sopra, con nota prot. n. 402531 del 27.9.2017, ad oggetto "contratti integrativi ed altri accordi e regolamenti oggetto di relazioni sindacali" nel richiamare il citato protocollo regionale di data 24 Novembre 2016, recepito a livello aziendale in data 6 dicembre, il Direttore Generale Area Sanità e Sociale ha comunicato che *"pur raccomandando, ove possibile, di conformarsi al termine indicato nel protocollo*





regionale sopra richiamato (...) si ritiene che codeste Aziende possano concordare con le Organizzazioni Sindacali di differire, comunque non oltre il 31 dicembre 2017, la sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi ed accordi aziendali.”

Tutto ciò premesso, ravvisata per quanto sopra la necessità di confermare i trattamenti economici relativi agli incarichi di Posizione Organizzativa di cui all'art 20 del CCNL 7.4.1999, nonché dei Coordinamenti – parte variabile, di cui all'art. 10 del CCNL 1.9.2001, dei dipendenti dell'ex Azienda Ulss 19 di di Adria, incorporata ex L.R. 19/2016 dal 1.1.2017 nell'Azienda Ulss di Rovigo, ridenominata Azienda Ulss 5 Polesana, quanto meno nelle more dell'approvazione del nuovo Atto Aziendale,

LE PARTI

unanimemente concordano di prorogare sino al 31.12.2017, la vigenza degli accordi integrativi dell'ex Azienda Ulss 19 di Adria, concernenti i criteri di individuazione e graduazione delle Posizioni Organizzative, di cui all'art 20 del CCNL 7.4.1999, nonché dei Coordinamenti – parte variabile, di cui all'art. 10 del CCNL 1.9.2001. .

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Amministrativo 	Mantovan Riccardo - Coord. RSU
Direttore Sanitario 	Turri Francesco
Direttore dei Servizi Socio Sanitari 	Mantovan Riccardo - FP CGIL
Direttore della Funzione Ospedaliera	Roveron Michele 
Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Tarozzo Roberto 
Direttore UOC Gestione Risorse Umane 	Tosi Roberto
Direttore Distretto Socio-Sanitario	Capuzzo Giuseppina
Direttore Dipartimento di Prevenzione	Schiavone Luciano
Dirigente della Direzione Professioni Sanitarie	

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

5 giugno 2006

10 aprile 2008

31 luglio 2009

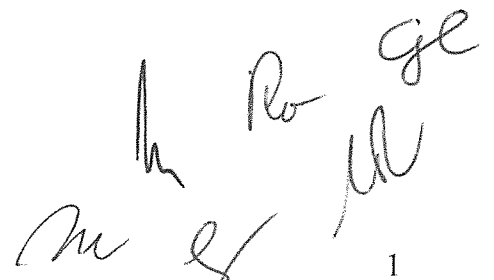
**ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO
DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI.
CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI:**

**DESTINAZIONE DELLE DISPONIBILITA' ECONOMICHE RESIDUALI REGISTRATE SUI FONDI
CONTRATTUALI AL 31.12.2016
EX AZIENDE ULSS 18 E 19**

INTESA



28 DICEMBRE 2017



1

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 28 del mese di dicembre 2017 alle ore 10,30 presso la sede in Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale del comparto, per discutere la destinazione delle risorse economiche residuali registrate al 31.12.2016 sui fondi contrattuali ex Azienda Ulss 18 di Rovigo e 19 di Adria.

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

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

2

indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese.

In data 19 gennaio 2017 si è svolto il primo incontro con la Delegazione trattante di Parte Pubblica dell'Azienda Ulss 5 Polesana e in tale occasione l'Azienda ha esposto, tra i vari documenti, le tabelle di riepilogo dei residui dei fondi contrattuali dell'anno 2016 e precedenti, distinti tra le due Aziende 18 Rovigo e 19 Adria.

La Direzione ha informato tutti i componenti presenti delle RSU delle due ex Aziende che alcuni progetti di miglioramento avviati nelle rispettive Aziende nell'anno 2016, suddivisi nelle aree sanitaria e tecnico-amministrativa, risultano di prioritario interesse e ha ritenuto pertanto di approvarne la prosecuzione anche nei primi 4 mesi dell'anno 2017, fino a nuovo accordo.

Tali progetti, risultano finanziabili con i rispettivi residui dei fondi 2016 delle due ex aziende, come da tabella allegata e saranno distribuiti pro-quota in proporzione ai dipendenti di entrambe le aziende. I progetti sono parte della negoziazione di budget – anno 2017 e quelli comunicati costituiscono una anticipazione, già validata per le priorità riconosciute dai rispettivi direttori di area. Completato il processo di budget 2017 (entro maggio), sarà data informazione dell'elenco completo, nei limiti delle risorse comunicate per Adria e già definite dal CCIA 18.08.08 di Rovigo, tuttora vigente:

Gli artt. 38 e ss. del CCNL dell'area del Comparto 1998-2001 – riconfermati dai successivi CCNL in base ai quali “qualora nei fondi ex artt. 38 e 39 del CCNL 1998/2001 risultassero a consuntivo ancora disponibili eventuali risorse, esse - per il medesimo anno in cui si è verificato il residuo - sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 e, quindi, riassegnate al fondo del presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono pertanto utilizzabili nel fondo per la produttività collettiva solo temporaneamente e non si storicizzano”.

Viste:

le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo 31.12.2016 sui fondi contrattuali e contabilizzate nel fondo di produttività ex art. 9 del CCNL 2006-2009 – di cui alla tabella allegata e di seguito complessivamente riportate:

€ 1.244.731,10 per l'ex Azienda Ulss 18

€ 242.775,58 per l'ex Azienda Ulss 19



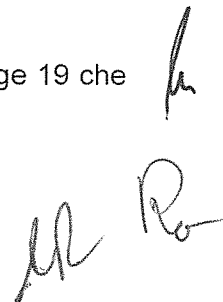
In merito alla gestione e destinazione di tali importi residuali, le Parti fanno riferimento a quanto previsto dalla Circolare Regionale prot. n. 234960 del 15.6.2017 ad Oggetto “Indicazioni in merito alla gestione ed utilizzo dei residui contrattuali”.

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.”

In merito, alla lettera a) è del tutto evidente la situazione eccezionale generata dalla legge 19 che ha previsto la fusione delle due ex Aziende ULSS dal 1.1.2017 come sopra indicato.

In merito alla lettera b), a livello di contrattazione decentrata:



il Verbale 5 CCIA 18.08.2008 dell'ex Azienda Ulss 18 ad oggetto "Istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l'assegnazione dei premi incentivanti" che a pag. 8 punto c) prevede che "i residui del fondo della produttività saranno utilizzati nell'anno successivo" e che "i residui sono destinati per un importo massimo di Euro 270.000,00 annui a progetti predisposti dall'amministrazione previa informativa alle OO.SS. per far fronte a necessità contingenti che si verifichino in corso d'anno";

per l'ex Azienda Ulss 19 non risulta contrattualmente prevista una specifica clausola generale di destinazione preventiva per l'anno successivo di quota parte delle risorse che risultano disponibili a fine esercizio nel fondo di risultato, analogamente a quanto sopra per l'ex Azienda Ulss 18 di Rovigo e, pertanto, risulta necessario definire uno specifico accordo.


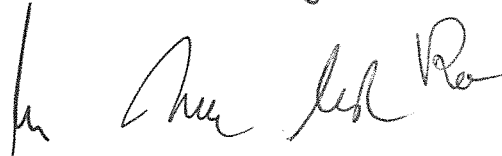

Considerata la notevole entità dell'importo di cui trattasi, la situazione eccezionale conseguente alla recentissima unificazione delle due Aziende Polesane, la circostanza che trattasi di resti generati dalle disponibilità dell'ultimo biennio economico contrattuale ed infine che sono attualmente in corso le procedure per la definizione della tornata contrattuale 2016-2018, con l'applicazione della Legge di riforma (Brunetta) 15/2009 e relativo D.Lgs 150/2009 di attuazione e 124/2016 (Madia) e relativi D.Lgs 74/2017 e 75/2017 di attuazione;

risultando pertanto opportuno, in questa prima fase di transizione verso nuovi modelli organizzativi e contrattuali, definire modalità uniformi di destinazione delle risorse residuali registrate a consuntivo nel Fondo per la produttività collettiva dell'anno 2016 delle due ex Aziende 18 di Rovigo e 19 di Adria

tutto ciò premesso e condiviso le parti:

CONVENGONO

1. di destinare, per il **biennio 2017/2018 l'importo massimo di € 1.487.506,68**, registrato complessivamente a consuntivo nel Fondo per la produttività collettiva dell'anno 2016 delle due ex Aziende 18 di Rovigo e e 19 di Adria , di cui alla tabella allegata per il finanziamento di progetti di attività resa su base volontaria, definiti in sede di negoziazione annuale di budget, in relazione agli obiettivi Aziendali e/o di Struttura, come segue:
 - fino ad un importo massimo **di € 1.244.731,10** per il finanziamento di attività progettuali per il personale del Comparto che opera nelle sedi dell'ex Ulss 18 di Rovigo, con le risorse residuali dell'ex Ulss 18 che presentano sufficiente disponibilità;
 - fino ad un importo massimo di **€ 242.775,58** per il finanziamento di attività progettuali per il personale del Comparto che opera nelle sedi dell'ex Ulss 19 di Adria, con le risorse residuali dell'ex Ulss 19 che presentano sufficiente disponibilità;
2. Che i valori orari da corrispondere per l'attività progettuale vengono uniformati, per tutti i dipendenti del Comparto dell'Azienda Ulss 5 Polesana, alle quote già in vigore per il personale dell'ex Ulss 18 di Rovigo, di seguito riportati:
 - cat. A e B € 20,00/h
 - cat. Bs e C € 23,00/h
 - cat. D e Ds € 26,00/h

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Amministrativo <i>Mari Chioy</i>	Mantovan Riccardo
Direttore Sanitario <i>Luigi Am</i>	Turri Francesco
Direttore dei Servizi Socio Sanitari <i>Manone</i>	Roveron Michele <i>Roveron</i>
Direttore della Funzione Ospedaliera	Tarozzo Roberto <i>Tarozzo</i>
Direttore UOC Gestione Risorse Umane <i>Pup</i>	Tosi Roberto
Direttore UOC Gestione Risorse Umane <i>Manone</i>	Capuzzo Giuseppina <i>Giuseppina Capuzzo</i>
Direttore Distretto Socio-Sanitario	Schiavone Luciano
Direttore Dipartimento di Prevenzione	
Dirigente della Direzione Professioni Sanitarie	

RIEPILOGO ECONOMIE RESIDUALI DA FONDI
 aggiornamento al 31.10.2017

allegato alla Intesa del 27.12.2017

		AREA DEL COMPARTO		
		ROVIGO		
		COD 301		
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX 'INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA				
	Anno 2010		0,00	il fondo tiene conto della quota annua dell'art. 40 CCNL 7.4.1999 - quota congelata
	Anno 2011		0,00	
	Anno 2012		0,00	
	Anno 2013		0,00	
	Anno 2014		396.910,68	
	Anno 2015		291.827,47	
	Anno 2016		51.774,24	
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO		COD 302		
	Anno 2014		9,72	già impegnato costo ore straordinarie accantonate al 31.08.2017
	Anno 2015		200.271,85	
	Anno 2016		185.000,00	
FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI		COD 303		
	Anno 2014		0,00	
	Anno 2015		1.733,33	
	Anno 2016		980,64	
Fondo Progetti Miglioramento		COD 307		
	Anno 2015		28.519,64	
	Anno 2016		87.703,53	
TOTALE DISPONIBILITA' al 31.10.2017		1.244.731,10		

		AREA DEL COMPARTO	
		ADRIA	
		COD 301	
			0,00
			0,00
			0,00
			0,00
			0,00
			93.262,47
			37.008,08
		COD 302	
			361,77
			60.895,24
			0,00
		COD 303	
			51.248,02
			0,00
			0,00
		COD 307	
			0,00
			0,00
		242.775,58	

Deliberazione del Direttore Generale n. 189 del 27/02/2018, pagina 57 di 69

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

19 aprile 2004

5 giugno 2006

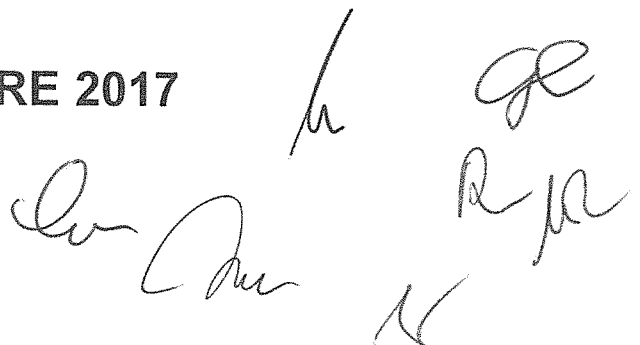
10 aprile 2008

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

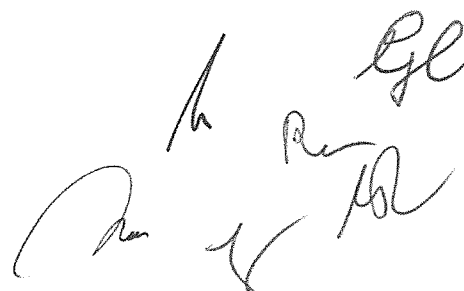
COMUNICAZIONE COORDINATORE RSU del 13 Febbraio 2017

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| * 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;

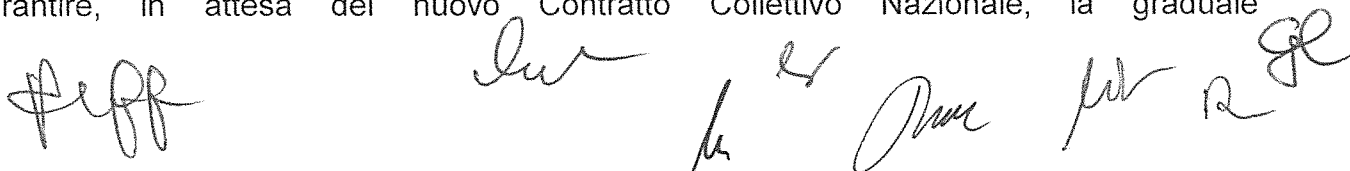
Si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione, inerenti le tecniche di valutazione.

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

9



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"


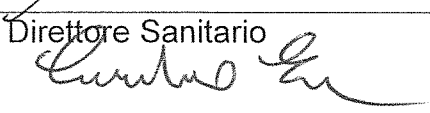

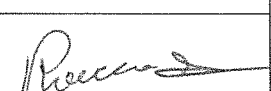
le parti, fanno riferimento alla Circolare Regionale prot. n. 234960 del 15.6.2017 ad Oggetto "Indicazioni in merito alla gestione ed utilizzo dei residui contrattuali".

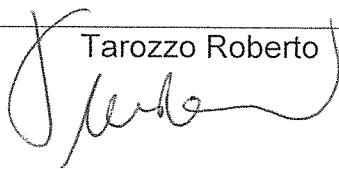
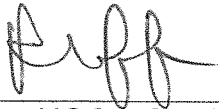


In particolare, tale circolare, richiamando a sua volta la Circolare 16/2012 del MEF riguardante la redazione del Conto Annuale, ha precisato che "le somme residue di tutti i fondi contrattuali possono incrementare il fondo di Produttività/Risultato dell'anno successivo a quello di riferimento in presenza 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															
Punteggio totale ottenuto su 100 punti max		0										0				

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

firma del valutato

firma del valutatore

[Handwritten signatures]