

REGIONE DEL VENETO



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

Quadriennio 2006-2009

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

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

INTESA

4 Marzo 2019

[Verbale del 04.03.2019]

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

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

A seguito della sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di accordo integrativo del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria avvenuta in data 03.10.2018 e del parere favorevole espresso in data 08.02.2019 dal Collegio Sindacale, in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed al rispetto di norme di legge, il giorno 4 Marzo 2019, alle ore 11,00, presso la sala azzurra situata al II piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12.12.2018

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione – Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini

PARTE SINDACALE

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

Handwritten signatures and initials of the representatives from the public and syndicate parts of the agreement. The signatures are scattered across the bottom right of the page, corresponding to the names in the list above.

* 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
* Mariella Rossin	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Premesso che

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

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

Ciò premesso:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

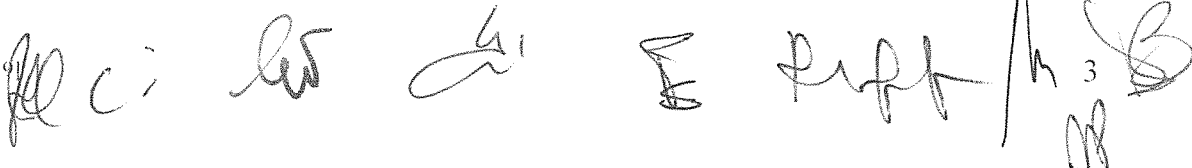
Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria così come precisato già dal Titolo IV (artt. 63-66) del C.C.N.L. 5/12/96, ribadito dall'art. 52 comma 2 del C.C.N.L. 8/06/2000, richiamato per rinvio dall'art.52 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dal Capo IV art. 26 del CCNL 17.10.2008 è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98. A tal fine prendono atto di quanto già stabilito dagli artt. 63, 64, 65 e 66 del C.C.N.L. 5/12/1996.

Le parti prendono altresì atto che l'istituto in argomento risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;
3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);



[Verbale del 04.03.2019]



4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. è strumento da gestire, nell'ambito di criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.

In merito a tale istituto è quindi intervenuto il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009 che, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla legislazione regionale l'adeguamento di tali principi generali per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare gli art. 3 e 4 del D.Lgs 150/2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del "ciclo della performance" quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale collegare l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, formalmente declinato tramite il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del medesimo D.lgs.


In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo che la Giunta Regionale definisca linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire una applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste, per il triennio 2018-2020 dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 96 del 31.1.2018.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01/06/2016 e con deliberazioni n. 1/2017 e n. 343/2018.

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



4

“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”

Il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti di supporto:

- 1 Piano triennale della Performance
- 2 Documento delle direttive per l'anno di riferimento
- 3 Metodologia aziendale del processo di budget
- 4 Sistema di misurazione e valutazione individuale
- 5 Relazione annuale sulla performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.

La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale. L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.

Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

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

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

Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione.

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

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

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

Per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria

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

Le delegazioni trattanti si danno reciprocamente atto della necessità di procedere alla definizione di un unico specifico accordo aziendale, che disciplini l'istituto medesimo "in

[Verbale del 04.03.2019]















modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici" così come previsto dal citato protocollo d'intesa del 6 dicembre 2016 (che richiama il protocollo del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto) e, conseguentemente

LE PARTI

unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e correlata verifica e valutazione dei dirigenti di cui al Capo VIII del CCNL 3.11.2005 e s.m.i.

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

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per il Finanziamento della retribuzione di Risultato è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle tipologie di incarico individuale, ex art. 27 CCNL 8.6.2000, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

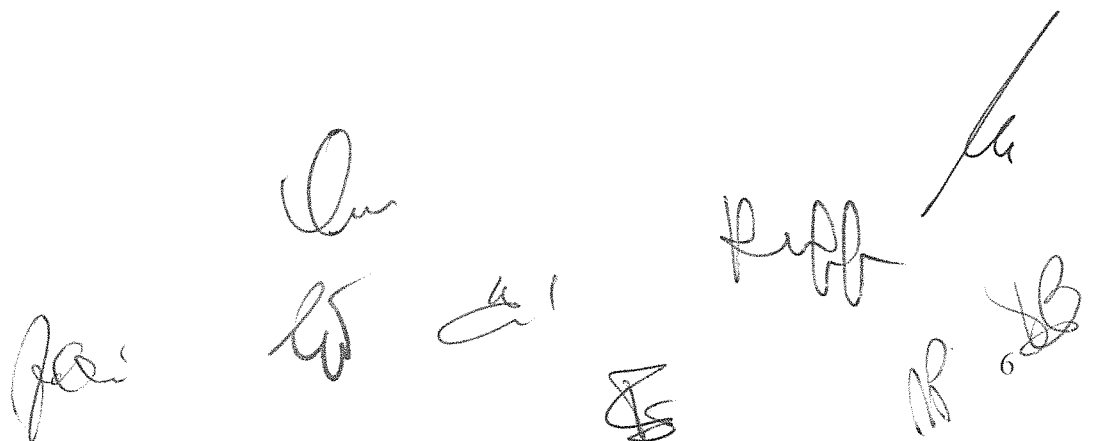
A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V.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

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

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

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

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



Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico

Dirigenza Medica e Veterinaria

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

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

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

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

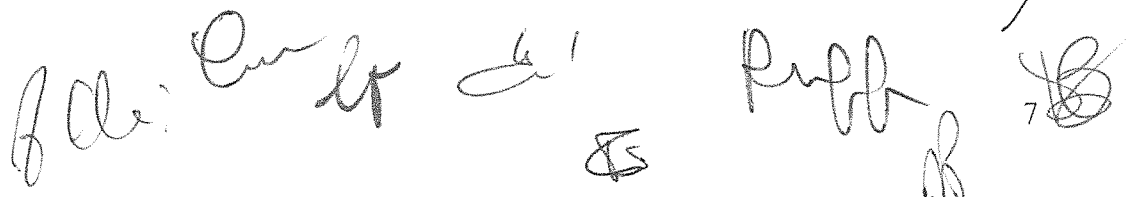
ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

L'art. 12 comma 4, del C.C.N.L. 5.07.2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010, prevede che le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato, che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65 comma 8, del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili.

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

L'erogazione del saldo pari al 50%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi inclusi gli acconti già concessi, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale del singolo dipendente tenuto conto della quota budget della struttura.

File: Curly di' Puffi



Nel valutare la produttività del dipendente, il Direttore/Responsabile dovrà considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi delle unità operative di appartenenza, sia quella effettuata per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla propria Struttura.

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati negli accordi di budget costituirà comunque condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di retribuzione di risultato.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i "Criteri Generali che informano i sistemi di verifica e valutazione dei dirigenti", relativamente alle verifiche annuali, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (vedi scheda allegata per Direttore UOC/UOSD/UOS e scheda allegata per Dirigente di incarico di lettera c) e d)

(esempio:

quota teorica Direttore UOC = Euro 11.800,00

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


Riduzione in base alle assenze

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

L'allegato 3 al CCNL 3.11.2005, alla nota 5, prevede:

"La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."

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



MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

La "quota teorica di budget" potrà essere interamente corrisposta solamente nel caso in cui i risultati effettivamente raggiunti coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget.

L'obiettivo, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%; in tal caso ne consegue che la quota budget di struttura è pari al 100%.

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota budget di struttura sarà attribuita in modo proporzionale.

Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto agli acconti corrisposti sulla quota teorica, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale che, sulla base delle vigenti disposizioni, è prevista nel mese di **Ottobre** dell'anno successivo.

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

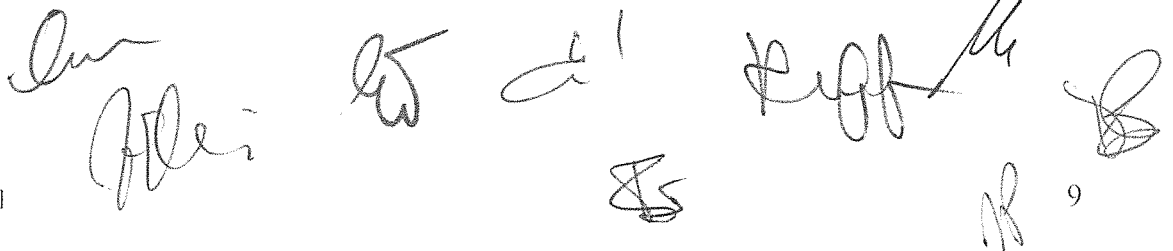
- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

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

"Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L.111/2011",

Infine le parti richiamano l'Accordo sottoscritto in data 26 settembre 2017, integrato con l'Accordo sottoscritto in Padova, presso Azienda Zero in data 9 Ottobre 2017 tra la Regione e le OO.SS. della Dirigenza avente ad oggetto l'istituzione dell'Ente di governance della Sanità Regionale Veneta denominato "Azienda per il governo della Sanità della Regione Veneto – Azienda Zero".

Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale. Tali risorse contribuiranno a garantire, in attesa del nuovo Contratto Collettivo Nazionale, la graduale omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale. I risparmi, in esito alla certificazione dei Collegi Sindacali, potranno essere imputati al 2018 ed erogati a titolo del saldo di produttività del predetto anno.



SOSTITUZIONI E INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

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

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

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



DIPARTIMENTO

UOC

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2018

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

SPTA DDG n. 150 del 14.02.2018

Dirigenti con Incarichi professionali

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

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

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

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

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

[Handwritten signatures and initials]

UOC
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2018

CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

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

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

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

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

100 proporzione al peso 50% 50

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione

[Handwritten signatures: two large ones at the top, and three smaller ones below]

La valutazione va espressa con i seguenti valori

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

[Handwritten signature]



Rovigo, 8 ottobre 2018

U.O.C. Gestione Risorse Umane
Il Direttore: Dott. Pierluigi Serafini
UOS Gestione Economica
Responsabile: Dr.ssa Monica Cattelan
Tel. n. 0425/393958 – Fax. n. 0425/393967
e-mail: monica.cattelan@aulss5.veneto.it
PEC: protocollo.aulss5@pecveneto.it

Prot. n. 80625/II.2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: *Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale.*

Si trasmette, in allegato alla presente la sottoelencata documentazione:

- Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico finanziaria, relative alla Preintesa del 3 ottobre u.s. "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria, redatte ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., per la relativa certificazione;

Cordiali saluti.

UOS Gestione Economica
Dott.ssa Monica Cattelan

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexsies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	PREINTESA DEL 03.10.2018 area Medico Veterinaria "Incentivazione alla Produttività: Individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità delle prestazione individuale"
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO VETERINARIA Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio Sanitari (Vedi deliberazione del Direttore Generale n. 556 del 20.06.2018)
	Soggetti destinatari	Dirigenti del Ruolo Medico/Veterinario
	Materie trattate dal contratto integrativo	Retribuzione di risultato anno 2018 area della Dirigenza Medico-Veterinaria
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? - Con DDG n. 96 del 31.01.2018 è stato adottato il Piano della Performance 2018-2020 e le prime indicazioni per la definizione,

	caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018 dell'Ulss 5 Polesana</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2016-2018)?</p> <p>- In data 30.01.2018 con DDG n. 95/2018 è stato adottato il programma triennale (2018-2020) per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 c. 2 del D.Lgs 150/2009</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</p> <p>Si, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione per il piano della Performance di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <p>- Si, in data 13.09.2019 con nota prot. 73637 relativamente al ciclo delle Performance 2017 di cui alla DDG 753 del 12.09.2018</p>
--	---	---

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vicoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

L'Istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Medico/Veterinaria, come precisato dal Titolo IV del CCNL 5.10.1996, e dall'art. 52 comma 2 del CCNL 08.06.2000, richiamato per rinvio dall'art. 52 del CCNL 3.11.2005 e confermato dal Capo IV art. 26 del CCNL 17.10.2008, è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli art. 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs. 502/92, e s.m.i.

Garante della correttezza del processo complessivo di gestione e validazione del Ciclo della Performance è l'Organismo Indipendente di Valutazione, la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01.06.2016 e con Deliberazioni n. 1/2017 e n. 343/2018.

Di seguito si sintetizzano le norme contrattuali di riferimento della presente Preintesa:

- Retribuzione di risultato dell'area della Dirigenza Medico - Veterinaria - titolo IV (artt. 63-66) del CCNL 5.12.1996, confermato dall'art. 52 comma 2 del CCNL 8.6.2000, richiamato all'art. 56 del CCNL 3.11.2005 e confermato al Capo IV del CCNL 17.10.2008
- Misurazione, valutazione e trasparenza della "Performance" D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009, titoli II e III
- Legge Regione del Veneto n. 9/2011 modificata con successiva L.R. 22/2011 ha disposto che in merito alla valutazione del personale delle Aziende ed Enti del SSR, si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs 150/2009
- DGRV 2205/2012 e DGRV 140/2016: in applicazione del D.Lgs. 150/2009, la Giunta Regionale del Veneto ha emanato le specifiche disposizioni regionali in materia di valutazione e misurazione dei dipendenti del SSR in materia di trasparenza, nonché di funzionamento e competenze attribuite agli organismi indipendenti di valutazione (OIV)
- Decreto del Direttore Generale n. 96 del 31.1.2018: Modalità complessive di programmazione - gestione e validazione del Ciclo delle Performance per il triennio 2018-2020
- Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di risultato e del premio della qualità della prestazione individuale ai sensi dell'art. 26 del CCNL 17.10.2008 per il biennio economico 2006-2007 e dell'art. 11 del CCNL 6.5.2010 per il biennio economico 2008-2009

Si allega: Preintesa del 03.10.2018 area della Dirigenza Medico-Veterinaria: "Incentivazione alla produttività: individuale delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità delle prestazione individuale".

Rovigo, 5 Ottobre 2018

Il Direttore Amministrativo
Avv Gianluigi Barausse

UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa Monica Cattelan



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
Preintesa del 03.10.2018 area Dirigenza M/V

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexsies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

La presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare n. 25 del 19.07.2012

Con la Preintesa oggetto della presente relazione tecnico-finanziaria le parti hanno concordato:

- I criteri generali di distribuzione ed attribuzione degli incentivi per l'anno 2018
- La definizione della quota teorica di risultato individuale per Dirigente e complessiva per Struttura
- La modalità ed i criteri di attribuzione della retribuzione di risultato rispetto alla quota teorica (corresponsione per stati di avanzamento)
- Le modalità di misurazione del raggiungimento degli obiettivi

Le risorse per il finanziamento della Preintesa sottoscritta in data 03.10.2018 allegata alla presente, sono state previste nel bilancio d'esercizio dell'Azienda Ulss 5 Polesana dell'anno 2018 in riferimento al Decreto del Direttore Generale n. 687 dell'08.8.2018 ad oggetto "Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali della Dirigenza Medico-Veterinaria, dell'Ulss 5 Polesana – Anno 2018" (Certificazione del Collegio Sindacale del 26.09.2018).

MODULO I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

RETRIBUZIONE DI RISULTATO E QUALITA' anno 2018

	RISULTATO + QUALITA'
Risorse storiche consolidate al 31.12.2007	€ 1.713.976
Incremento CCNL 08-09	€ 68.333
Ria personale cessato (art. 47 c. 4 CCNL 94-97)	
Incremento dotaz organica o nuovi servizi per trasformazione della Sos "Qualità ed accreditamento" in Soc "Qualità ed Organizzazione"	€ 11.746
Incremento riduzione stabile dot org (art. 50 c. 2 l a CCNL 98-01)	
Altre risorse fondo parte fissa	€ 74.420
TOTALE VALORE FONDO PROVVISORIO ANNO 2018	€ 1.868.475,50
Fondo per la qualità delle prestazioni individuali ANNO 2017	€ 46.525,41

Sezione II: RISORSE VARIABILI

Riduzione Fondi da effettuare nella prima fase dell'anno	€ - 3.778,20
--	--------------

2018 a favore dell'Azienda Zero – nota prot. 5236 del 24.04.2018 e Verbale del Collegio Sindacale dell'8.8.2018	
Decurtazione per applicazione art. 6 bis D.Lgs 161/2001 per affidamento servizio di assistenza medica	€ -17.003,94

Sezione III: DECURTAZIONI DEL FONDO

	RISULTATO + QUALITA'
Altre decurtazioni del fondo D.L. 112/2008 Art. 71 co.1 convertito in legge 133/2008 per i periodi di assenza per malattia	VALORE DA DETERMINARE A CONSUNTIVO

TOTALE FONDO PROVVISORIO ANNO 2018	€ 1.894.218,77 comprensivo fondo qualità
---	---

MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

La quota teorica della retribuzione di risultato per l'anno 2018 è stata determinata sulla base dell'entità del fondo come sopraindicato, tenuto conto del peso "attribuito a ciascun incarico" ed al numero di Dirigenti in servizio nell'anno 2018, distinti per categoria di incarico, come di seguito indicato:

Valore del Fondo € 1.894.218,77 - € 150.000,00 accantonamento prudenziale da assestare con il 4° Sal = Fondo utilizzabile € 1.744.218,77

	PESO RISULTATO	PESO PER NUMERO DI DIRIGENTI in servizio	valore RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2018 ANNUO	COSTO COMPLESSIVO RETRIBUZIONE DI RISULTATO
	N. 470			
Incarico di UOC	1,50	58,50	4.800,60	€ 187.223,48
Incarico UOSD	1,40	12,60	4.480,56	€ 40.325,06
Incarico UOS	1,30	46,80	4.160,52	€ 149.778,79
Incarico Alta Prof.tà	1,20	157,20	3.840,48	€ 503.103,10

Incarico				
Di lettera				
c)	1,10	163,90	3.520,44	€ 524.545,79
Incarico				
Di lettera				
d)	1,00	106,00	3.200,40	€ 339.242,55

TOT. € 1.744.218,77

MODULO 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	Conto Annuale 2018 Rif.2017
Fondo retribuzione risultato e qualità prestazione individuale	
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Importo consolidato al 31.12.2007 (art. 11, c. 1 CCNL 08.09)	1.760.501 (Risultato + qualità)
Incrementi CCNL 08-09 (art. 11 c.2)	68.334
Incremento dot. Org.o nuovi serv (art. 53 – risultato – CCNL 98-01)	11.746
Altre risorse fondo risultato / parte fissa	74.420
<i>Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità Fondo risultato</i>	
Totale fondo risultato e qualità	1.915.001

MODULO VI – Compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I fondi contrattuali rappresentato “limiti di spesa” sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi. I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra bilancio sanitario e bilancio sociale, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto.

I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS..

Rovigo, 5 Ottobre 2018

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Avv. Gianluigi Barausse

UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dot.ssa Monica Cattelan





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

Quadriennio 2006-2009

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

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

BOZZA

PREINTESA

3 Ottobre 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

Il giorno 3 Ottobre 2018, alle ore 14,30, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 556 del 20.06.2018

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Avv. Gianluigi Barausse
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Urbano Brazzale
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini

PARTE SINDACALE

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

[Verbale del 03.10.2018]

4 M

Ⓟ

7

Pieri

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Premesso che

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

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

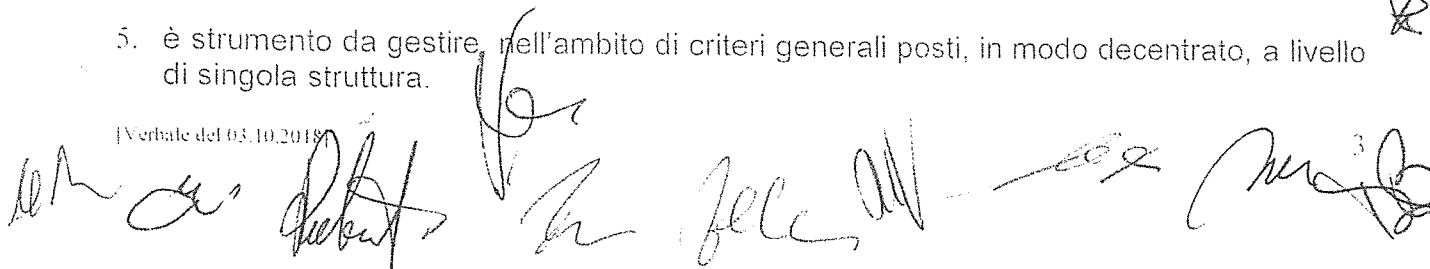
Ciò premesso:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria così come precisato già dal Titolo IV (artt. 63-66) del C.C.N.L. 5/12/96, ribadito dall'art. 52 comma 2 del C.C.N.L. 8/06/2000, richiamato per rinvio dall'art.52 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dal Capo IV art. 26 del CCNL 17.10.2008 è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98. A tal fine prendono atto di quanto già stabilito dagli artt. 63, 64, 65 e 66 del C.C.N.L. 5/12/1996.

Le parti prendono altresì atto che l'istituto in argomento risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;
3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);
4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. è strumento da gestire, nell'ambito di criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.



In merito a tale istituto è quindi intervenuto il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009 che, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla legislazione regionale l'adeguamento di tali principi generali per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare gli art. 3 e 4 del D.lgs 150/2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del "ciclo della performance" quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale collegare l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, formalmente declinato tramite il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del medesimo D.lgs.

In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo che la Giunta regionale definisca linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire una applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.lgs 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio sanitario regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi indipendenti di valutazione (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 2018-2020 dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 96 del 31.1.2018.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01/06/2016 e con deliberazioni n. 1/2017 e n. 343/2018.

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

"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

[Verbale del 03.10.2018]

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.

La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale.

L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.

Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

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

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

Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione

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

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che secondo quanto disposto *dall'art.26 del C.C.N.L. 17/10/2008 per il biennio economico 2006 – 2007 e dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010 per il biennio economico 2007-2009*, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di Risultato e Fondo per il Premio della qualità della Prestazione individuale della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2018 (riferimento ultimo quadriennio contrattuale 2006-2009), risulta in via provvisoria pari a:

Per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria

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

Le delegazioni trattanti si danno reciprocamente atto della necessità di procedere alla definizione di un unico specifico accordo aziendale, che disciplini l'istituto medesimo "in 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

[Verbale del 03.10.2018]

unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e correlata verifica e valutazione dei dirigenti di cui al Capo VIII del CCNL 3.11.2005 e s.m.i.

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

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per il Finanziamento della retribuzione di Risultato è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle tipologie di incarico individuale, ex art. 27 CCNL 8.6.2000, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

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

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

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

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

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

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico

Dirigenza Medica e Veterinaria

INCARICO EX ART. 27 CCNL 8 Giugno 2000	Peso* incarico
Direttore UOC (lett. a)	8 1,5
Responsabile UOSD (lett. b)	8 1,5
Responsabile UOS (lett. b)	8 1,3
Alta Professionalità (lett. c)	4 1,2
Incarico di natura professionale (lett. c)	8 1,1
Neo assunto -5 anni (lett. d)	25 1

6

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

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

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

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

L'art. 12 comma 4, del C.C.N.L. 5/07/2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010, prevede che le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65 comma 8, del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili.

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

L'erogazione del saldo pari al 50%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi inclusi gli acconti già concessi, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale del singolo dipendente tenuto conto della quota budget della struttura.

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.

del 03.10.2018

La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (vedi scheda allegata per Direttore UOC/UOSD/UOS e scheda allegata per Dirigente di incarico di lettera c) e d)

(esempio:

quota teorica Direttore UOC = Euro 11.800,00

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

Riduzione in base alle assenze

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

L'allegato 3 al CCNL 3.11.2005, alla nota 5, prevede:

"La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."

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

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

La "quota teorica di budget" potrà essere interamente corrisposta solamente nel caso in cui i risultati effettivamente raggiunti coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget .

L'obiettivo, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%; in tal caso ne consegue che la quota budget di struttura è pari al 100%.

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota budget di struttura sarà attribuita in modo proporzionale.

Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto agli acconti corrisposti sulla quota teorica, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale che, sulla base delle vigenti disposizioni, è prevista nel mese di Ottobre dell'anno successivo.

Relativamente alla produttività collettiva, oltre a quanto previsto nella parte generale sopraportata, le parti ribadiscono la necessità che:

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

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

"Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L.111/2011",

Infine le parti richiamano l'Accordo sottoscritto in data 26 settembre 2017, integrato con l'Accordo sottoscritto in Padova, presso Azienda Zero in data 9 Ottobre 2017 tra la Regione e le OO.SS. della Dirigenza avente ad oggetto l'istituzione dell'Ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero".

Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale. Tali risorse contribuiranno a garantire, in attesa del nuovo Contratto Collettivo Nazionale, la graduale omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale. I risparmi, in esito alla certificazione dei Collegi Sindacali, potranno essere imputati al 2018 ed erogati a titolo del saldo di produttività del predetto anno.

SOSTITUZIONI E INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 52, comma 4 lett. c) , del C.C.N.L. 8/06/2000 – I biennio economico, dell'Area della Dirigenza Medico-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".

Alle ore 17,30 si dichiarano chiusi i lavori
Letto, confermato e sottoscritto.

[Verbale del 03.10.2018]

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. F. Antonio Compostella	
Gianluigi Barausse Direttore Amministrativo <i>Luigi Barausse</i>	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Edgardo Contato Direttore Sanitario <i>Edgardo Contato</i>	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Rannellucci CIMO <i>Francesco Chiavilli</i> <i>Luciano Finotti</i> <i>Marco Rannellucci</i>
Urbano Brazzale Direttore Servizi Socio-Sanitari <i>Urbano Brazzale</i>	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Direttore Funzione Ospedaliera	Stefano Romagnoli Alessandro Finchi CISL Medici
Direttore Funzione Territoriale	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC <i>Piero Di Pasquale</i>
Direttore Dipartimento di Prevenzione	Tiziano Rossin Mario Marzolla FVM <i>Tiziano Rossin</i>
Pier Luigi Serafini Direttore UOC Gestione Risorse Umane <i>Pier Luigi Serafini</i>	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC
	Massimo Favat Giuliano Pavanato FASSID-SNR <i>Massimo Favat</i>
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED <i>Vania Minardi</i>
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL <i>Antonio Tocchio</i>
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale Michele Roveron FP CISL Provinciale <i>Davide Benazzo</i>

Diff

Diff *2*

	Mariella Rossin UIL FPL Fed. Medici Provinciale	Carmen Boule
	Carmen Boule UIL FPL	<i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i>

[Signature]

[Signature] *[Signature]*

[Signature]

[Verbale del 03.10.2018]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

DIPARTIMENTO

UOC

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2017

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

SPTA DDG n. 150 del 14.02.2018

Dirigenti con Incarichi professionali

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

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

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

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

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

UOC
 SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
 ANNO 2017

CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

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

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

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

Il punto 2): Raggiungimento obiettivi di budget 2017, deve essere compilato dall'Uoc Controllo di Gestione sulla base degli esiti della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget a chiusura del ciclo della performance

100 proporzionale al peso 50% 50

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials

La valutazione va espressa con i seguenti valori

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

Handwritten signature