

**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: Provvedimento ex art 40 comma 3 ter, D.Lgs 165/2001 in merito all' individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale della DIRIGENZA SPTA - anno 2018.

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
Dott. Pier Luigi Serafini

Il Direttore della Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, dr. Pier Luigi Serafini, riferisce quanto segue:

l'art. 10 del CCNL 6.5.2010 – II Biennio Economico, Area della Dirigenza SPTA, disciplina il Fondo per la Retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale.

Tra le materie oggetto di relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 3.11.2005, sono previsti i “criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al Fondo dell'art. 51 del CCNL 3.11.2005 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato) da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni individuate dal D.Lgs 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti”.

Sempre in materia di relazioni sindacali, il successivo art. 6 del medesimo CCNL 3.11.2005 prevede l'istituto della Concertazione, per la definizione dei “criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti” di cui all'art. 25, comma 5 del medesimo CCNL.

In relazione a quanto sopra, l'Azienda ha avviato le trattative di merito con le OOSS dell'Area della Dirigenza SPTA.

In particolare, in data 8 Novembre 2018 è stata sottoscritta tra l'Azienda e le Sigle Sindacali, la “preintesa” ad oggetto “Incentivazione alla produttività, individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2018 e per la qualità della prestazione individuale”, come da documento allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale.

La preintesa in questione è stata quindi, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001, certificata dal Collegio Sindacale in data 8 Febbraio 2019.

In data 4 Marzo 2019 sono dunque state ri-convocate tutte le OOSS legittimate alla sottoscrizione definitiva dell'accordo, ma, in conseguenza di osservazioni insorte sia nel merito che nelle modalità di rideterminazione provvisoria del Fondo per la Retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale, effettuato dall'Azienda con DDG 163 del 27.02.2019, in relazione al “principio di diritto” fissato dalla Suprema Corte di Cassazione Sezioni Unite Civili in data 12.9.2017 (R.G.N. 18677/2012 - 30222), nessuna delle Sigle Sindacali convocate e presenti al tavolo ha ritenuto di procedere alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Aziendale.

La stessa intesa è stata ripresentata dall'Amministrazione all'incontro successivo svoltosi il 15 Aprile ed a quello seguente del 23 Maggio, per vedere se fossero cambiate le condizioni che permettessero alle stesse Sigle Sindacali di firmare l'intesa definitiva.

L'art 40 comma 3 ter, del D.Lgs 165/2001, prevede espressamente che: *“Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.”*

In occasione dell'ultimo incontro del 23 Maggio u.s., come da verbale agli atti del procedimento, è stata quindi data comunicazione alle OO.SS. dell'intenzione dell'Azienda di avvalersi della facoltà di cui al citato art. 40 comma 3 ter, e di adottare per ciò il presente provvedimento deliberativo, in attesa di addivenire alla sottoscrizione dell'intesa definitiva tra le parti, in riferimento alle normali relazioni sindacali.

Tutto ciò premesso, si propone di avvalersi della facoltà prevista dal citato art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, provvedendo in via provvisoria, sino a diversa statuizione contrattuale o disposizione normativa, ad assicurare la regolare corresponsione della retribuzione di risultato, fatto salvo conguaglio positivo/negativo per l'anno 2018, ai dipendenti della Dirigenza SPTA, secondo criteri e modalità definite nel documento, "preintesa incentivazione alla produttività individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale per l'anno 2018" sottoscritta con la maggioranza delle OO.SS in data 08.11.2018, allegato parte integrante, così come certificato dal Collegio Sindacale ex art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 in data 8 Febbraio 2019.

Con riserva di riavviare la trattativa con le OOSS dell'Area della Dirigenza SPTA per la definitiva stipula del Contratto Integrativo Aziendale.

IL DIRETTORE GENERALE

IN RELAZIONE a quanto sopra riferito e preso atto che il Direttore del Servizio proponente, competente dell'istruzione dell'argomento in questione, ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale;

VISTA la "preintesa" ad oggetto "incentivazione alla produttività individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale per l'anno 2018" - come da documento allegato parte integrante -, certificata dal Collegio Sindacale in data 8 febbraio 2019, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001.

VISTO L'art 40 comma 3 ter, del D.Lgs 165/2001.

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs n. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni nonché ai sensi dell'art. 16 della L.R. 56/94 e s.m.;

DELIBERA

- Per le motivazioni in premessa esposte, di avvalersi della facoltà prevista dal citato art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, provvedendo in via provvisoria, sino a diversa statuizione contrattuale o disposizione normativa, ad assicurare la regolare corresponsione della retribuzione di risultato, fatto salvo conguaglio positivo/negativo per l'anno 2018, ai dipendenti della Dirigenza SPTA, secondo criteri e modalità definite nel documento "preintesa-incentivazione alla produttività individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2018 e per la qualità della prestazione individuale", sottoscritto in data 8.11.2018 con la maggioranza delle OO.SS., allegato parte integrante, certificato dal Collegio Sindacale ex art. 40 bis del D.Lgs, 165/2001, in data 8 Febbraio 2019".
- Di trasmettere copia del presente provvedimento alle OOSS Area SPTA, invitandole a proseguire la trattativa nel merito della questione oggetto del provvedimento medesimo per addivenire alla sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo aziendale.
- Di dare atto che la spesa trova copertura nel fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale della Dirigenza SPTA anno 2018.

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

* * * * *

Pareri favorevoli in quanto di competenza:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Urbano Brazzale

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Edgardo Contato

PER IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott.ssa Domenica Lucianò

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. F. Antonio Compostella

<p>Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è soggetto a controllo <input type="checkbox"/> ; - non è soggetto a controllo <input checked="" type="checkbox"/> X <p>Rovigo, 06/06/2019</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi</p>
<p style="text-align: center;"><i>Attestazione di pubblicazione</i></p> <p>Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.</p> <p>Rovigo, 06/06/2019</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>
<p>Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)</p> <p>Rovigo, 06/06/2019</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>
<p>Copia conforme all'originale, per uso amministrativo</p> <p>Rovigo,</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>

Da distribuire a:		
DIRETTORE GENERALE	UOC GESTIONE RISORSE UMANE	UFFICIO PROTEZIONE DATI
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	UOC DIREZIONE AMM.VA TERRITORIALE	UFF. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
DIRETTORE SANITARIO	UOC DIREZIONE AMM.VA OSPEDALIERA	UFF. RELAZIONI CON IL PUBBL.E COMUNICAZIONE
DIRETTORE SERVIZI SOCIO-SANITARI	UOC CONTROLLO DI GESTIONE	_____
COLLEGIO DI DIREZIONE	UOC DIREZ. PROFESSIONI SANITARIE	_____
DIREZIONE FUNZIONE OSPEDALIERA	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 PROV. ECONOM. LOGISTICA	UOS INTERNAL AUDITING E CERT.BIL.	_____
UOC SERVIZI TECNICI PATRIMONIALI		_____

VERBALE DI CONCERTAZIONE

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

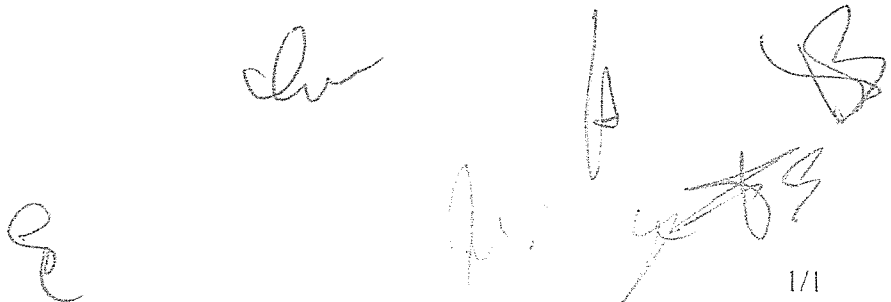
VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(CONCERTAZIONE EX ART. 6 CCNL 3.11.2005)

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

DIRIGENZA SPTA

PREINTESA

8 NOVEMBRE 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 Giovedì 8 Novembre 2018 alle ore 14,30, presso la Sala Azzurra situata al II piano del blocco A della 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:

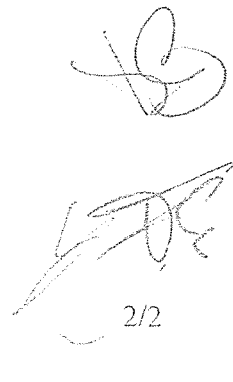
PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.831 del 10.10.2018

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 Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini

PARTE SINDACALE

* FP CGIL Dr. Davide Benazzo
 Dr.ssa M. Gabriella Benzi
* CISL FP Dr. Michele Roveron
* UIL FPL Dr. Mariella Rossin
 Dr. Giorgio Faccioli
* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato)
* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani
 Dr.ssa Flora Formenton
* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
* AUIPI Dr. Giampietro Nardo
 Dr. Giorgio Nichetti
* FEDIR Dr. Floriano Callegaro
 Ing. Emanuela Terribile
 Dr. Samuel Dal Gesso
 Dr. Giorgio Bruzzo



LE PARTI

Premesso che

Con deliberazione DG. N. 150 del 14 febbraio 2018 è stato adottato dall'Azienda un provvedimento unilaterale ex art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, per 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.

Che è comunque intenzione dell'Azienda addivenire 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 dei ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo così come precisato già dal Titolo IV (artt. 61-63) 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.51 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dal Capo III della parte seconda 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. 61, 62 e 63 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 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

[Verbale del 8.11.2018]





4/4

- 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.

Tutto ciò premesso

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'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

L'Azienda, con provvedimento del Direttore Generale, determina annualmente, in via provvisoria l'ammontare del Fondo per la Retribuzione di Risultato.

*La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità complessiva del fondo (100%), 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). **come da tabella allegata.***

L'importo del fondo come sopra determinato, potrà essere rideterminato a consuntivo, a seguito di specifiche disposizioni normative, stipula di nuovi CCNL, in attuazione di accordi regionali, (tra cui quello più sotto riportato: "Protocollo d'Intesa Regionale – applicazione L.111/2011" – Attivazione Azienda Zero) o altre specifiche disposizioni vincolanti.

A seguito di rideterminazione a consuntivo del fondo di competenza, le quote saranno conseguentemente rideterminate in relazione ai medesimi pesi indicati nella tabella allegata.

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 nell'anno.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

L'art. 11 comma 4, del C.C.N.L. 5/07/2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 10 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. 62 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 dal 1.1.2018, la quota teorica potrà essere erogata per stati di avanzamento, con cadenza quadrimestrale 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



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 dates like 6/6.

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.

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, come da modello allegato:**

(esempio:

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

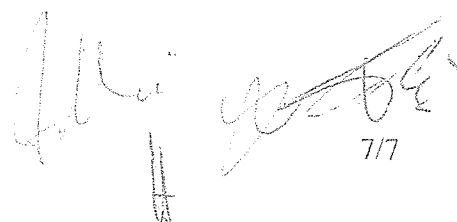
Riduzione in base alle assenze

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:

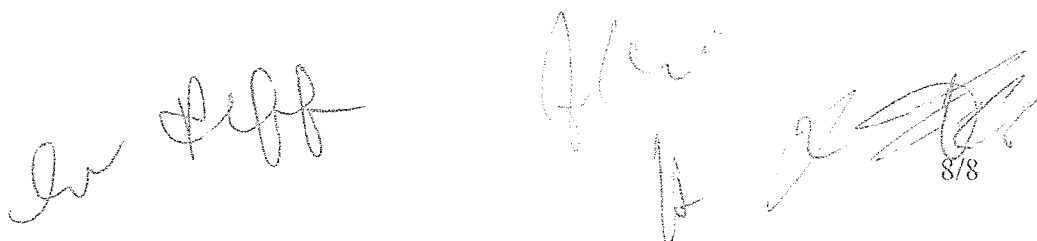
- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

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 15,00 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Avv. Gianluigi Barausse	* FP CGIL Dr. Davide Benazzo <i>Dr. Davide Benazzo</i> Dr.ssa Gabriella Benzi
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato <i>Edgardo Contato</i>	* CISL FP Sig. Michele Roveron
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. Urbano Brazzale	* UIL FPL Dr. Mariella Rossin Dr. Giorgio Faccioli <i>Giorgio Faccioli</i>
Direttore della Funzione Ospedaliera	* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato) <i>Francesco Chiavilli</i>
Direttore della Funzione Territoriale	* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani Dr.ssa Flora Formenton
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini <i>Pierluigi Serafini</i>	* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	* AUIP Dr. Giampietro Nardo Dr. Giorgio Nichetti <i>Giorgio Nichetti</i>
	* FEDIR Dr. Floriano Callegaro Ing. Emanuela Terribile Dr. Samuel Dal Gesso Dr. Giorgio Bruzzo <i>Samuel Dal Gesso</i>

Deliberazione del Direttore Generale n. 429 del 05/06/2019 pagina 14 di 17

TABELLA ALLEGATA a
Preintesa RETRIBUZIONE DI
RISULTATO ANNO 2018

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico

DIRIGENZA PTA	
Direttore UOC	30,36
Direttore UOS DIP	24,00
Responsabile UOS	22,87
Incarico lettera c) Alta specializzaz	19,03
Incarico di lettera c)	16,19
incarico lettera d)	11,54

DIRIGENZA SAN. NON MED.	
Direttore UOC	19,46
Direttore UOS DIP	18,38
Responsabile UOS	14,32
Articolazione funzionale	14,05
Incarico lettera c) Alta specializzaz	13,51
Incarico di lettera c)	10,81
incarico lettera d)	9,46

Riff

lv

[Signature]

[Signature]

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>		
	<small>colonna</small>	0	

Il punto 2): Raggiungimento obiettivi di budget 2017, 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 $\xrightarrow{\text{proporzione al peso 50\%}}$ 50

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione

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
ECCELLENTI	5	10

chi
Riffa

A *chi* *OS* *G*

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		

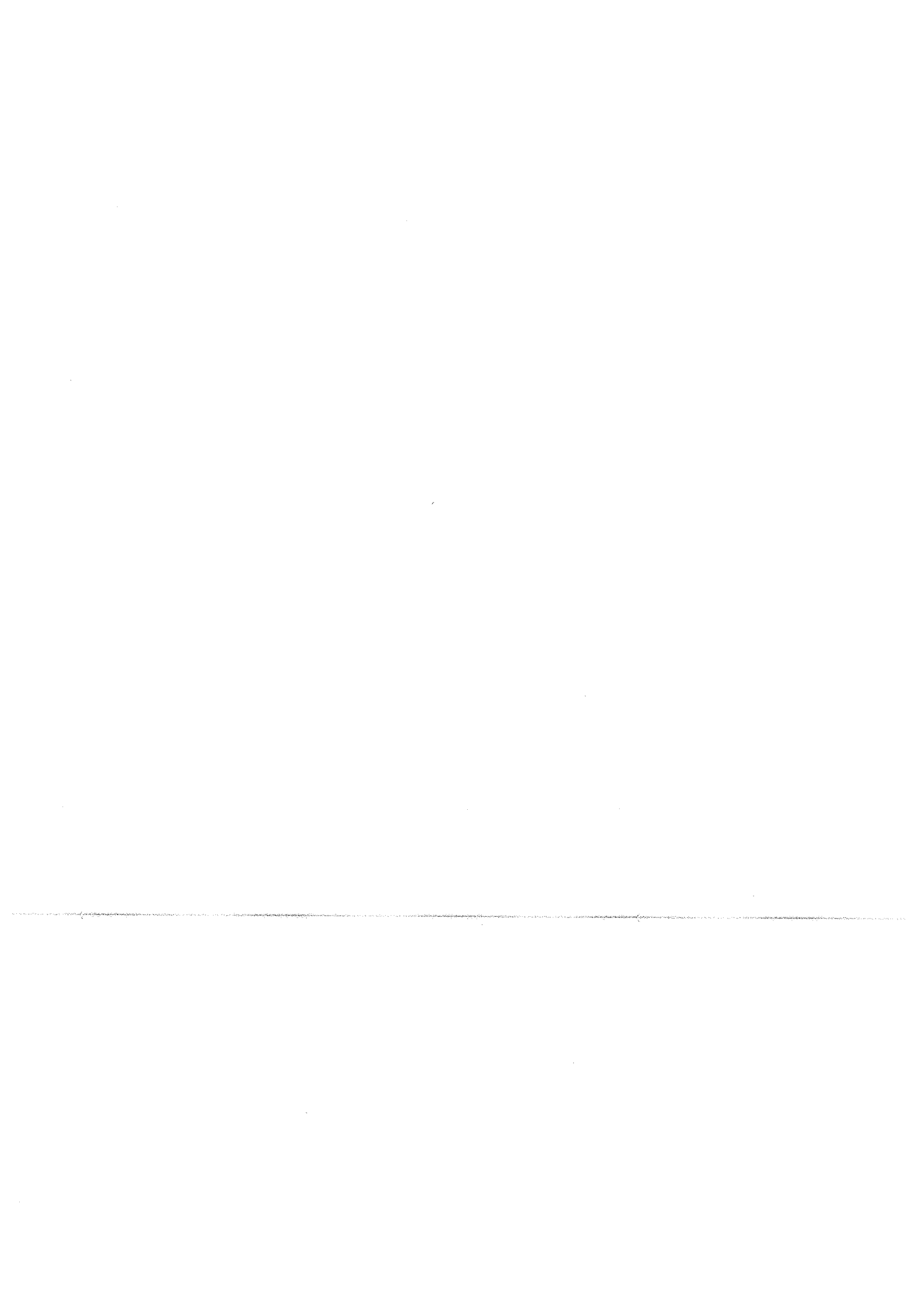
FIRMA DEL RESPONSABILE

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
ECCELLENTI	20

[Handwritten signatures and initials]





Rovigo, 28 NOV. 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. 95460/II.2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale.

Si trasmette, in allegato alla presente la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico finanziaria, relative alla Preintesa dell'08.11.2018 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2018 per la qualità della prestazione individuale" dell'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, 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 DELL'08.11.2018 Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa "Incentivazione alla produttività: Individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2018 e per la qualità delle prestazione individuale"
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa 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 Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo
	Materie trattate dal contratto integrativo	Retribuzione di risultato anno 2018 area della Dirigenza SPTA
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	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009?

	<p>del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Con DDG n. 96 del 31.01.2018 è stato adottato il Piano della Performance 2018-2020 e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018 dell'Ulss 5 Polesana <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> <ul style="list-style-type: none"> - 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>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> <ul style="list-style-type: none"> - 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
--	--	--

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 Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, come precisato dal Titolo IV (artt. 61-63) del CCNL 05.12.1996, ribadito dall'art. 52, comma 2, del CCNL 08.06.2000, richiamato per rinvio dall'art. 51 del CCNL 03.11.2005 e confermato dal Capo III della parte seconda 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, così come modificato dal D.Lgs. n. 229/99 e dagli artt. 14 e 20, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29/93 modificato dal D.Lgs. n. 80/98.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 150 del 14.02.2018 è stato adottato dall'Azienda un provvedimento unilaterale ex art. 40, comma 3 ter, del D.Lgs. n. 165/2001, per la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione di risultato anno 2017, collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. n. 22/2011, nonché disposizioni contenute nella DGRV n. 140/2016.

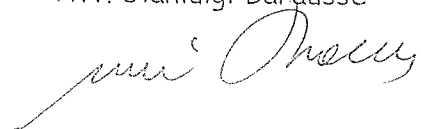
Garante della correttezza del processo complessivo di gestione e validazione del Ciclo della Performance è l'Organismo Indipendente di Valutazione, la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01.06.2016.

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

- Retribuzione di risultato dell'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa - titolo IV (artt. 61-63) del CCNL 5.12.1996, ribadito dall'art. 52, comma 2, del CCNL 8.6.2000, richiamato per rinvio dall'art. 51 del CCNL 3.11.2005 e confermato al Capo III della seconda parte del CCNL 17.10.2008;
- Misurazione, valutazione e trasparenza della "Performance" D.Lgs n. 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 n. 2205/2012 e DGRV n. 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);
- Deliberazione del Direttore Generale n. 96 del 31.01.2018: 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. 27 del CCNL 17.10.2008 per il biennio economico 2006-2007 e dell'art. 10 del CCNL 6.5.2010 per il biennio economico 2008-2009.

Rovigo,

Il Direttore Amministrativo
Avv. Gianluigi Barausse



IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dot.ssa Monica Cattelan

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
Preintesa dell'08.11.2018 area Dirigenza SPTA

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
- la definizione della quota teorica di risultato individuale per Dirigente e complessiva per Struttura
- l'attribuzione della retribuzione di risultato rispetto alla quota teorica e riduzione in base alle assenze
- le modalità di misurazione del raggiungimento degli obiettivi (saldo finale previo conguaglio positivo/negativo)
- le sostituzioni e incarichi "ad interim" di altre funzioni dirigenziali

Le risorse per il finanziamento della Preintesa sottoscritta in data 08.11.2018 allegata alla presente, sono state previste nel bilancio d'esercizio dell'Azienda Ulss 5 Polesana dell'anno 2018 in riferimento alla Deliberazione del Direttore Generale n. 713 del 22.08.2018 ad oggetto "Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Ulss 5 Polesana – Anno 2018" (Certificazione del Collegio Sindacale del 14.11.2018).

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	€ 357.917
Incremento CCNL 06-09 art. 27, co. 2	€ 13.801
Incremento CCNL 08-09 art. 10, co. 2	€ 9.067
Incremento dotaz organica o nuovi servizi art. 53	€ 8.320
Decurtazione permanente ex art. 1 co. 456 L. 147/2013	€ 5.407
TOTALE VALORE FONDO PROVVISORIO ANNO 2018 (comprensivo del Fondo per la qualità delle prestazioni individuali)	€ 383.698

zione II: RISORSE VARIABILI

Riduzione Fondi da effettuare nella prima fase dell'anno 2018 a favore dell'Azienda Zero – nota prot. 5236 del 24.04.2018 e Verbale del Collegio Sindacale dell'8.8.2018	€ - 6.292
--	-----------

Decurtazione per piano pluriennale di recupero anni 2008-2016	- € 70.860
---	------------

Sezione III: DECURTAZIONI DEL FONDO

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

TOTALE FONDO PROVVISORIO ANNO 2018	€ 306.546 comprensivo fondo qualità
---	--

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

La quota teorica della retribuzione di risultato rispettivamente la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa e per la Dirigenza Sanitaria 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:

Dirigenza PTA

Fondo per la retribuzione di risultato provvisorio anno 2018 (DDG n. 713/2018/): € 126.492,31

INCARICO CCNL 8.6.2000 art. 27	peso	sommatoria pesi	QUOTE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AREA PTA ANNO 2018	COSTO COMPLESSIVO	rateo n. dipendenti i per		totale dipendent
					in servizio 1.1.2018-31.12.2018	cessazioni in corso d'anno	
Direttore UOC	30,36	227,70	7.262,64	54.469,81	6	1,5	8
Direttore UOS DIP	24,00	2,00	5.741,22	478,43	0	0,0833333	1
Responsabile UOS	22,87	203,92	5.470,90	48.782,21	4	4,9166667	10
Incarico lettera c) Alta specializzaz	19,03	19,03	4.552,31	4.552,31	1	0	1
Incarico di lettera c)	16,19	76,12	3.872,93	18.209,55	4	0,70175	7
incarico lettera d)	11,54	-	2.760,57	-	0	-	0
		528,78	29.660,57	126.492,31			
COSTO EFFETTIVO FONDO RISULTATO 2018				126.492,31	15		27

Dirigenza Sanitaria: Fondo per la retribuzione di risultato Provvisorio – anno 2018 DDG n. 713/2018	€ 175.489,25
Accantonamento prudenziale da assestare con il 4° SAL	€ 5.000,00
Fondo utilizzabile	€ 170.489,25

INCARICO CCNL 8.6.2000 art. 27	peso	sommatoria pesi	QUOTE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AREA SANITARIA ANNO 2018		n. dipendenti in servizio 1.1.2018- 31.12.2018	rateo dipendenti in base alla cessazione in corso d'anno	totale dipendenti
				COSTO COMPLESSIVO			
Direttore UOC	19,46	38,92	5.793,75	11.587,49	2	0	2
Direttore UOS DIP	18,38	36,76	5.472,20	10.944,40	2	0	2
Responsabile UOS	14,32	16,71	4.263,43	4.974,01	0	1,16666667	4
Articolazione funzionale	14,05	-	4.183,05	-		0	
Incarico lettera c) Alta specializzaz	13,51	151,99	4.022,28	45.250,61	6	5,25	16
Incarico di lettera c)	10,81	154,04	3.218,42	45.862,44	13	1,25	15
incarico lettera d)	9,46	174,22	2.816,49	51.870,30	16	2,41666667	21
		572,64		170.489,25			
COSTO EFFETTIVO FONDO RISULTATO 2018				170.489,25	39		60

	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)	357.917 (Risultato + qualità)
Incrementi CCNL 06-09 (art. 27 c.2)	13.801
Incrementi CNL 08-09 art. 10, co. 2	9.067
Incremento dot. Org.o nuovi serv (art. 53 – risultato – CCNL 98-01)	8.320
Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 L. n. 147/2013	5.407
Totale fondo risultato e qualità	383.698

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

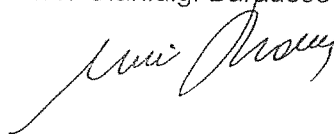
I fondi contrattuali rappresentati "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi.
I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra bilancio sanitario e bilancio sociale, nel rispetto del 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.

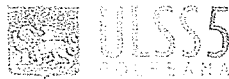
Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS..

Rovigo,

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Avv. Gianluigi Barausse



UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa *Monica Cattelan*



VERBALE DI CONCERTAZIONE

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
(CONCERTAZIONE EX ART. 6 CCNL 3.11.2005)

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

DIRIGENZA SPTA

PREINTESA

8 NOVEMBRE 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 Giovedì 8 Novembre 2018 alle ore 14,30, presso la Sala Azzurra situata al II piano del blocco A della 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.831 del 10.10.2018

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 Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini

PARTE SINDACALE

* FP CGIL Dr. Davide Benazzo
Dr.ssa M. Gabriella Benzi
* CISL FP Dr. Michele Roveron
* UIL FPL Dr. Mariella Rossin
Dr. Giorgio Faccioli
* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato)
* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani
Dr.ssa Flora Formenton
* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
* AUPI Dr. Giampietro Nardo
Dr. Giorgio Nichetti
* FEDIR Dr. Floriano Callegaro
Ing. Emanuela Terribile
Dr. Samuel Dal Gesso
Dr. Giorgio Bruzzo

LE PARTI

Premesso che

Con deliberazione DG. N. 150 del 14 febbraio 2018 è stato adottato dall'Azienda un provvedimento unilaterale ex art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, per 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.

Che è comunque intenzione dell'Azienda addivenire 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 dei ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo così come precisato già dal Titolo IV (artt. 61-63) 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.51 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dal Capo III della parte seconda 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. 61, 62 e 63 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 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



4/4

- 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.

Tutto ciò premesso

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



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.

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, come da **modello allegato**:

(esempio:

quota teorica Direttore UOC ruolo sanitario = €uro 11.800,00

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

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 15,00 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Avv. Gianluigi Barausse	* FP CGIL Dr. Davide Benazzo <i>D. Benazzo</i> Dr.ssa Gabriella Benzi
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato <i>Edgardo Contato</i>	* CISL FP Sig. Michele Roveron
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. Urbano Brazzale	* UIL FPL Dr. Mariella Rossin Dr. Giorgio Faccioli <i>G. Faccioli</i>
Direttore della Funzione Ospedaliera	* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato) <i>F. Chiavilli</i>
Direttore della Funzione Territoriale	* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani Dr.ssa Flora Formenton
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini <i>P. Serafini</i>	* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	* AUIPI Dr. Giampietro Nardo Dr. Giorgio Nichetti <i>G. Nichetti</i>
	* FEDIR Dr. Floriano Callegaro Ing. Emanuela Terribile <i>E. Terribile</i> Dr. Samuel Dal Gesso Dr. Giorgio Bruzzo

TABELLA ALLEGATA a
Preintesa RETRIBUZIONE DI
RISULTATO ANNO 2018

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico

DIRIGENZA PTA	
Direttore UOC	30,36
Direttore UOS DIP	24,00
Responsabile UOS	22,87
Incarico lettera c) Alta specializzaz	19,03
Incarico di lettera c)	16,19
incarico lettera d)	11,54

DIRIGENZA SAN. NON MED.	
Direttore UOC	19,46
Direttore UOS DIP	18,38
Responsabile UOS	14,32
Articolazione funzionale	14,05
Incarico lettera c) Alta specializzaz	13,51
Incarico di lettera c)	10,81
incarico lettera d)	9,46

Riff

lu

[Signature]

[Signature]

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 29.01.2016
 SPTA DOG 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	
max 50 punti		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 proporzione al peso 50% 50

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione

La valutazione va espressa con i seguenti valori

	PUNTEGGI (item a) e) 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
ECCELLENTI	5	10

Riffa

A

chi

B

G

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		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 marks]