

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

**Quadriennio 2006-2009**

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

**VERBALE DI CONCERTAZIONE  
E CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':  
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE  
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019 E PER LA  
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

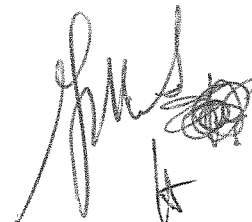
**DIRIGENZA SPTA**

**INTESA**

**25 SETTEMBRE 2019**













VERBALE DI CONCERTAZIONE (EX ART 6 CCNL 3.11.2005)  
E CONTRATTAZIONE (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 ANNO 2019

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza SPTA, avvenuta in data 31.07.2019, e del parere favorevole espresso in data 05.09.2019 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Mercoledì 25 Settembre 2019 alle ore 11,00 presso la sala riunioni situata al 3° piano del blocco A della sede in Cittadella socio-sanitaria a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ex art. 4 del CCNL del 17.10.2008 – area della Dirigenza SPTA, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, composte come segue:

**PARTE PUBBLICA**

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

**PARTE SINDACALE**

\* FP CGIL      Dr. Davide Benazzo  
\* CISL FP      Dr. Michele Roveron  
\* UIL FPL      Sig. Cristiano Pavarin  
                  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. Roberto Banzato  
                  Ing. Emanuela Terribile  
                  Dr. Samuel Dal Gesso  
                  Dr. Giorgio Bruzzo

## LE PARTI

Premesso che

Con deliberazione DG. N. 429 del 05.06.2019 è stato adottato dall'Azienda un provvedimento unilaterale ex art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, che teneva conto della preintesa certificata dal Collegio Sindacale in data 08.02.2019, per la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione di risultato comprensiva della scheda di valutazione individuale per l'anno 2018, 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.

pertanto è intenzione dell'Azienda addivenire quanto prima ad un accordo integrativo aziendale in merito all'istituto in questione anche per l'anno 2019. ai fini della trasparenza del processo e della sua conoscibilità ex ante.

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. 56 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dall'art 27 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 dei 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.

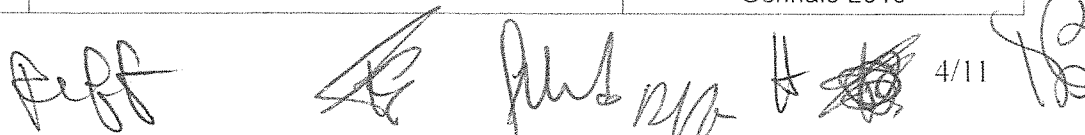
In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo 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 l'anno 2019, da DDG n. 61 del 30.01.2019 e da DDG n. 367 del 15.05.2019, con le quali è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021 con successivi aggiornamenti e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Ulss 5 Polesana.

La principale attività, i principali strumenti e le tempistiche di supporto al Ciclo della performance 2019 sono sintetizzate quindi nella tabella seguente:

attività	strumenti	tempistica
	Incontri della Direzione Aziendale con i direttori delle macro articolazioni aziendali	Novembre 2018 Gennaio 2019



attività	strumenti	tempistica
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Piano della performance 2019-2021	31 Gennaio 2019
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018	Bozza del 07 novembre 2018 In attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2019
	Aggiornamento del Piano della performance 2019-2021 e del Documento delle Direttive 2019, a seguito di approvazione della DGRV 248 del 8 marzo 2019, che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	Aprile 2019
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2019 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2019	Febbraio/Marzo 2019
	Schede di budget 2019 delle singole articolazioni aziendali revisionate a seguito di approvazione della DGRV 248 del 8 marzo 2019, che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	Marzo/Aprile 2019
Adozione della deliberazione di presa d'atto delle schede di budget 2019	Delibera del Direttore Generale	Maggio 2019
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura da parte del direttore di U.O.	Verbali dell'incontro di illustrazione degli obiettivi della scheda di budget	dopo la definizione della scheda di budget
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	6. Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) 7. Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici)	mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori
Valutazioni degli stati di avanzamento della performance organizzativa	Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata)	Quadrimestrale: 1° quadrim. ai 30/04/2019 2° quadrim. ai 31/08/2019 3° quadrim. ai 31/12/2019
Valutazione annuale della performance organizzativa	8. Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) 9. Documenti di valutazione di 2° istanza (a cura del livello gerarchico superiore al valutatore di 1° istanza)	30 giugno 2020
	Relazioni delle singole articolazioni aziendali per controdedurre alla valutazione di seconda istanza	31 agosto 2020
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	Luglio/Agosto 2020
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2019
	Incentivi mensili a delle valutazioni infrannuali	Mensile

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
	Erogazione del saldo annuale a seguito della valutazione a consuntivo	successiva alla validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	tempistiche previste da normative nazionali e regionali

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 successive modifiche e conferma con deliberazioni n. 1/2017, n. 343/2018 e n. 392/2019.

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

### “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

L'Azienda comunica che secondo quanto disposto dall'art.27 del C.C.N.L. 17.10.2008 per il biennio economico 2006 – 2007 e dall'art. 10 del CCNL 6.5.2010 per il biennio economico 2008-2009, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di **Risultato e Fondo per il Premio della qualità della Prestazione individuale** della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2019 (riferimento ultimo quadriennio contrattuale 2006-2009), risulta in via provvisoria pari a:

Per l'area della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa

Fondo Anno 2019 utilizzabile € 125.844,02 = € 124.318,89 [f. risultato] + € 1.525,13 [f. per la qualità della prestazione indiv.] Deliberazione D.G. n. 163 del 27.02.2019 (certificazione del Collegio Sindacale del 05.04.2019).

Per l'area della Dirigenza Sanitaria non medica

Fondo Anno 2019 utilizzabile € 175.489,25 = € 171.906,39 [f. risultato] + € 3.582,86 [f. per la qualità della prestazione indiv.] Deliberazione D.G. n. 163 del 27.02.2019 (certificazione del Collegio Sindacale del 05.04.2019).

Per l'area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche

Fondo Anno 2019 utilizzabile € 4.564,75 Deliberazione D.G. n. 163 del 27.02.2019 (certificazione del Collegio Sindacale del 05.04.2019).

## 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 alla Parte I titolo III Capo IV del CCNL 3.11.2005 e s.m.i.

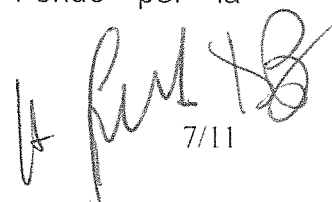
### PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Criteri generali di distribuzione e attribuzione degli incentivi

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. 61 del 30.01.2019.

### 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.



7/11

L'importo del fondo come sopra determinato, potrà essere rideterminato a consuntivo, a seguito di specifiche disposizioni normative, stipula di nuovi CCNL, attuazione di accordi regionali o altre specifiche disposizioni vincolanti.

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità complessiva del fondo, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento e dei posti vacanti purché già autorizzati per la relativa copertura, distinti per categoria di incarico (ex art. 27 CCNL 8.6.2000). **come da tabella allegata.**

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

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 + autorizzati) 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).

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

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

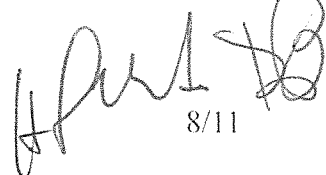
#### **MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo**

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

L'obiettivo, della performance organizzativa, 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 alle quote di S.A.L. corrisposte 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.



L'art. 11 comma 4, del C.C.N.L. 5/07/2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 10 dell' ultimo CCNL sottoscritto il 6.5.2010, prevede espressamente 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 [in particolare dalla Deliberazione D.G. 367 del 15.05.2019 "aggiornamento del piano della Performance 2019-2021"] per l'attuazione del **ciclo di gestione della performance** per il triennio 2019-2021, [in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza"], dall' 1.1.2019, la quota teorica potrà essere erogata per stati di avanzamento con cadenza quadrimestrale nella misura che sarà definita, 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 incluse le quote di S.A.L. già concesse, 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.

### PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nel valutare la produttività del singolo dirigente, 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 dirigente sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i criteri riportati nella scheda di valutazione della performance individuale, relativa alla verifica finale annuale, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

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

(esempio:

quota teorica Direttore UOC = €uro 11.800,00

Raggiungimento degli obiettivi uguale > 95 % e punteggio valutazione individuale 100/100: quota saldo finale €uro 11.800,00 [= > 100% x 100%]

Raggiungimento degli obiettivi uguale > 95 % e punteggio valutazione individuale 90/100: quota saldo finale €uro 10.620,00 [= > 100% x 90%]

Raggiungimento degli obiettivi 90% e punteggio valutazione individuale 100/100: quota saldo finale €uro 10.620,00 [= > 90% x 100%]

Raggiungimento degli obiettivi 90% e punteggio valutazione individuale 85/100: quota saldo finale €uro 9.027,00 [= > 90% x 85% ] )

## Riduzione in base alle assenze

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."

In ogni caso la retribuzione di risultato non viene corrisposta per i casi di assenza espressamente previsti dalla legge e dai CC.CC.NN.LL. (vedi tabella allegata).

---o-O-o---

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.

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

Per quanto riguarda la possibile remunerazione con quote di risultato di tali istituti, si rimanda all'art. 18 del CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 11 CCNL 3.11.2005.

---o-O-o---

Le OO.SS. dichiarano che, fermo rimanendo i criteri espressi nel presente CCIA, gli importi che fanno riferimento:

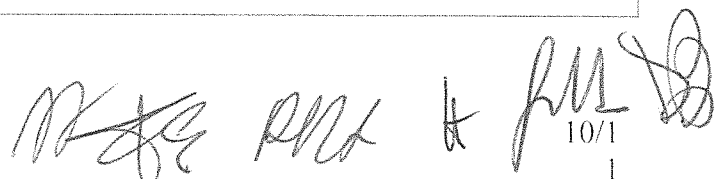
- 1) alla determinazione dei fondi definitivi dell'area della dirigenza sanitaria degli anni 2017 e 2018
- 2) ed alla determinazione dei fondi provvisori dell'area della dirigenza sanitaria dell'anno 2019

potranno essere rivisti in seguito all'eventuale diverso provvedimento sulla determinazione dell'ammontare degli stessi conseguente a possibili procedimenti promossi dalle OO.SS., non condividendone i criteri di costituzione.

Alle ore 12,15 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

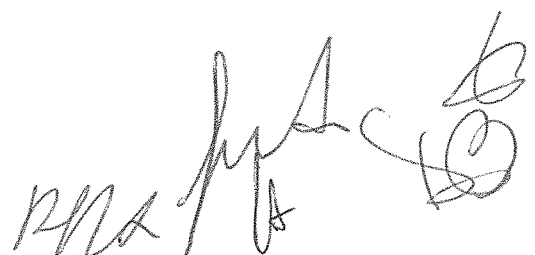
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	* FP CGIL Dr. Davide Benazzo	<i>David Benazzo</i>
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	* CISL FP Sig. Michele Roveron	
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	* UIL FPL Sig. Cristiano Pavarin Dr. Giorgio Faccioli	<i>Cristiano Pavarin</i>
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato)	
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani Dr.ssa Flora Formenton	<i>Flora Formenton</i>
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini	* AUPI Dr, Giampietro Nardo Dr. Giorgio Nichetti	<i>Giampietro Nardo</i> <i>Giorgio Nichetti</i>
	* FEDIR Dr. Roberto Banzato Ing. Emanuela Terribile Dr. Samuel Dal Gesso Dr. Giorgio Bruzzo	<i>Roberto Banzato</i> <i>Emanuela Terribile</i>

TABELLA ALLEGATA a  
intesa RETRIBUZIONE DI  
RISULTATO ANNO 2019

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

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'PNA' followed by a stylized flourish, and there are additional initials to the right.



DIPARTIMENTO  
UOC  
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE  
ANNO 2019

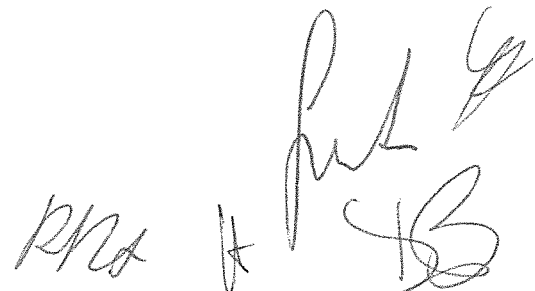
Dirigenti con Incarichi professionali

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



RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019

*Tutti i permessi / assenze / aspettative che comportano riduzione stipendiale NON comportano l'erogazione della retribuzione di risultato oltre alle tipologie di assenze sottoriportate:*

- Assenza per malattia 3 mesi rid. 10% (505/36)	NO RETRIB RISULTATO
- Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (505/37)	NO RETRIB RISULTATO
- Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (505/38)	NO RETRIB RISULTATO
- Malattia figlio fino a 3 anni NON retribuito (cod 505/12)	NO RETRIB RISULTATO
- Malattia figlio oltre 3 anni NON retribuito (505/52)	NO RETRIB RISULTATO
- Aspettativa per gravi motivi con idennità (cod 505/53)	NO RETRIB RISULTATO
- Aspettativa per motivi familiari/pers riduzione 100% (cod 505/13)	NO RETRIB RISULTATO
- Congedo Parentale non retribuito (cod. 505/51)	NO RETRIB RISULTATO
- Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO RETRIB RISULTATO
- Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (505/111)	NO RETRIB RISULTATO
- Permesso carica pubblica assessore 24h (cod 502/45)	NO RETRIB RISULTATO
- Permesso carica pubblica sindaco 48 h (cod 502/46)	NO RETRIB RISULTATO
- Permesso partecipazioni organi (cod 502/80)	NO RETRIB RISULTATO
- Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO RETRIB RISULTATO
- Sciopero (cod. 504/20)	NO RETRIB RISULTATO
- Richiamo alle armi/vigile del fuoco (cod. 505/17-118)	NO RETRIB RISULTATO
- Aspettativa Sindacale rid 100% (cod 505/32)	NO RETRIB RISULTATO

*Handwritten signatures and initials:*  
PND  
H  
F. A.  
B.

## 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

	<b>Data di sottoscrizione</b>	PREINTESA DELL'31.07.2019 Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa "Incentivazione alla produttività: Individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2019 e per la qualità delle prestazione individuale"
	<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019
	<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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. 258 del 03.04.2019)
	<b>Soggetti destinatari</b>	Dirigenti del Ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo
	<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Retribuzione di risultato anno 2019 area della Dirigenza SPTA
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di Controllo Interno</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<b>Attestazione</b>	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"> <li>- Con DDG n. 61 del 30.01.2019 è stato adottato il "Piano della Performance 2019-2021" e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Ulss 5 Polesana. Con DDG n. 367 del 15.05.2019 è stato adottato l'aggiornamento del Piano della Performance 2019-2021 e delle Direttive per il budget 2019 dell'Azienda Ulss 5 Polesana.</li> </ul> <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"> <li>- In data 23.01.2019 con DDG n. 37 è stato adottato il Piano Triennale (2019-2021) per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11 c. 2 del D.Lgs 150/2009</li> </ul> <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"> <li>- Si, con DDG 496 del 28.06.2019 avente ad oggetto: "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2018"</li> </ul> <p>In merito al "Ciclo della Performance" (DGRV n. 140/2016) la relazione sull'attività dell'anno 2019 sarà effettuata a partire dal mese di settembre 2020</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 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. 56 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.

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. 56 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. 61 del 30.01.2019 e Decreto del Direttore Generale n. 367 del 15.05.2019 con le quali è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021;
- Deliberazione del Direttore Generale n. 163 del 27.02.2019 ad oggetto: "Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana Anno 2019"

*Si allega: Preintesa del 31.07.2019 area della Dirigenza SPTA ad oggetto: "Incentivazione alla Produttività: Individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di Risultato anno 2019 e per la qualità della prestazione individuale"*

Rovigo, - 6 AGO, 2019



Il Direttore Amministrativo  
Dott. Urbano Brazzale



**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**  
Preintesa dell'31.07.2019 area Dirigenza SPTA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, 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 31.07.2019 allegata alla presente, sono state previste nel bilancio d'esercizio dell'Azienda Ulss 5 Polesana dell'anno 2019 in riferimento alla Deliberazione del Direttore Generale n. 163 del 27.02.2019 ad oggetto "Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Ulss 5 Polesana – Anno 2019" (Certificazione del Collegio Sindacale del 05.04.2019).

**MODULO I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO E QUALITA' anno 2019**

	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
<b>TOTALE VALORE FONDO PROVVISORIO ANNO 2019</b> (comprensivo del Fondo per la qualità delle prestazioni individuali)	<b>€ 383.698</b>

**zione II: RISORSE VARIABILI**

Riduzione Fondi da effettuare a favore dell'Azienda Zero – nota prot. 5236 del 24.04.2018 e Verbale del Collegio Sindacale dell'8.8.2018 - Nota prot. 2351 dell'1.02.2019 valore consuntivo 2018	€ - 6.940
---	-----------

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

TOTALE FONDO PROVVISORIO ANNO 2019	€ 305.898 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 2019 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 2019 e dei posti vacanti autorizzati, distinti per categoria di incarico, come di seguito indicato:

Dirigenza PTA

Fondo per la retribuzione di risultato provvisorio anno 2019 (DDG n. 163/2019): € 125.844

	N. DIP. 2019	peso	<i>n. teste x peso</i>	costo totale per qualifica	QUOTA ANNUA 2019 PER QUALIFICA
UOC - 1	10	30,36	303,6	71.529	7.152,99
UOSD - 21	0	24	0	-	
UOS - 2	7	22,87	160,09	37.719	5.388,30
ALTA PROF - 31	2	19,03	38,06	8.968	4.483,57
LETT C - 3	2	16,19	32,38	7.628	3.814,45
LETT D - 4	0	11,54	0	-	
	21		534,13	125.844	

## Dirigenza Sanitaria

Fondo per la retribuzione di risultato

Provvisorio – anno 2019 DDG n. 163/2019

Dirigenza Sanitaria € 175.489

Dirigenza delle Prof.Inf. € 4.564

	N. DIPENENTI 2019	peso	n. teste x peso	costo totale per qualifica	QUOTA ANNUA 2019 PREMIALITA' PER QUALIFICA
UOC - 1	2	19,46	38,92	11.348	5.674,11
UOSD - 21	2	18,38	36,76	10.718	5.359,21
UOS - 2	1	14,32	14,32	4.175	4.175,40
ARTICOLAZ FUNZ	2	14,05	28,1	8.193	4.096,67
ALTA PROF - 31	6	13,51	81,06	23.635	3.939,22
LETT C - 3	18	10,81	194,58	56.736	3.151,96
LETT D - 4	22	9,46	208,12	60.684	2.758,33
	49		601,86	175.489	

MODULO III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la Contrattazione Integrativa e confronto con il corrispondente Fondo Certificato dell'anno precedente

	Conto Annuale 2019 Rif.2018
<b>Fondo retribuzione risultato e qualità prestazione individuale</b>	
<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
<b>Totale risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità</b>	<b>389.105</b>
- Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 L. n. 147/2013	- 5.407
- Decurtazione art. 40 c. 3 D.Lgs. 165/2001 Piano di recupero	-70.860
- Altre decurtazioni	-6.292
<b>Totale fondo risultato e qualità</b>	<b>306.546</b>

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, 6 AGO. 2019

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Urbano Brazzale

VA



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

Quadriennio 2006-2009

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

VERBALE DI CONCERTAZIONE  
E CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':  
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE  
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019 E PER LA  
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

DIRIGENZA SPTA

PREINTESA

31 LUGLIO 2019

VERBALE DI CONCERTAZIONE (EX ART 6 CCNL 3.11.2005)  
E CONTRATTAZIONE (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 ANNO 2019

Il giorno Mercoledì 31 Luglio 2019 alle ore 12,00 presso la sala azzurra situata al 2° piano del blocco A della sede in Cittadella socio-sanitaria a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4 del CCNL del 17.10.2008 – area della Dirigenza Medica e Veterinaria, composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

PARTE SINDACALE

\* FP CGIL Dr. Davide Benazzo  
\* 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. Roberto Banzato  
Ing. Emanuela Terribile  
Dr. Samuel Dal Gesso  
Dr. Giorgio Bruzzo



## LE PARTI

Premesso che

Con deliberazione DG. N. 429 del 05.06.2019 è stato adottato dall'Azienda un provvedimento unilaterale ex art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, che teneva conto della preintesa certificata dal Collegio Sindacale in data 08.02.2019, per la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione di risultato comprensiva della scheda di valutazione individuale per l'anno 2018, 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.

pertanto è intenzione dell'Azienda addivenire quanto prima ad un accordo integrativo aziendale in merito all'istituto in questione anche per l'anno 2019, ai fini della trasparenza del processo e della sua conoscibilità ex ante.

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. 56 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dall'art 27 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 dei 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 l'anno 2019, da DDG n. 61 del 30.01.2019 e da DDG n. 367 del 15.05.2019, con le quali è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021 con successivi aggiornamenti e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Uiss 5 Polesana.

La principale attività, i principali strumenti e le tempistiche di supporto al Ciclo della performance 2019 sono sintetizzate quindi nella tabella seguente:

attività	strumenti	tempistica
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Incontri della Direzione Aziendale con i direttori delle macro articolazioni aziendali Piano della performance 2019-2021	Novembre 2018 Gennaio 2019 31 Gennaio 2019

attività	strumenti	tempistica
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018	Bozza del 07 novembre 2018 In attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2019
	Aggiornamento del Piano della performance 2019-2021 e del Documento delle Direttive 2019, a seguito di approvazione della DGRV 248 del 8 marzo 2019, che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	Aprile 2019
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2019 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2019	Febbraio/Marzo 2019
	Schede di budget 2019 delle singole articolazioni aziendali revisionate a seguito di approvazione della DGRV 248 del 8 marzo 2019, che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	Marzo/Aprile 2019
Adozione della deliberazione di presa d'atto delle schede di budget 2019	Delibera del Direttore Generale	Maggio 2019
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura da parte del direttore di U.O.	Verbali dell'incontro di illustrazione degli obiettivi della scheda di budget	dopo la definizione della scheda di budget
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	6. Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) 7. Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici)	mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori
Valutazioni degli stati di avanzamento della performance organizzativa	Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata)	Quadrimestrale: 1° quadrim. al 30/04/2019 2° quadrim. al 31/08/2019 3° quadrim. al 31/12/2019
Valutazione annuale della performance organizzativa	8. Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) 9. Documenti di valutazione di 2° istanza (a cura del livello gerarchico superiore al valutatore di 1° istanza)	30 giugno 2020
	Relazioni delle singole articolazioni aziendali per controdurre alla valutazione di seconda istanza	31 agosto 2020
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	Luglio/Agosto 2020
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2019
	Incentivi mensili a delle valutazioni mirannuali Erogazione del saldo annuale a seguito delle valutazioni a consuntivo	Mensile successiva alla validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'ON

*peff*

*2*

*2019/08/06*

attività	strumenti	tempistica
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	tempistiche previste da normative nazionali e regionali

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 successive modifiche e conferma con deliberazioni n. 1/2017, n. 343/2018 e n. 392/2019.

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

#### "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### IL FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

L'Azienda comunica che secondo quanto disposto dall'art.17 del C.C.N.L. 17/10/2008 per il biennio economico 2006 - 2007 e dall'art. 10 del CCNL 0/5/2010 per il biennio economico

12/01/2011

*[Firma]*

14

*[Firma]*

*[Firma]*

2008-2009, 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 2019 (riferimento ultimo quadriennio contrattuale 2006-2009), risulta in via provvisoria pari a:

Per l'area della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa

Fondo Anno 2019 utilizzabile € 125.844,02 = € 124.318,89 [f. risultato] + € 1.525,13 [f. per la qualità della prestazione indiv.] Deliberazione D.G. n. 163 del 27.02.2019 (certificazione del Collegio Sindacale del 05.04.2019).

Per l'area della Dirigenza Sanitaria non medica

Fondo Anno 2019 utilizzabile € 175.489,25 = € 171.906,39 [f. risultato] + € 3.582,86 [f. per la qualità della prestazione indiv.] Deliberazione D.G. n. 163 del 27.02.2019 (certificazione del Collegio Sindacale del 05.04.2019).

Per l'area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche

Fondo Anno 2019 utilizzabile € 4.564,75 Deliberazione D.G. n. 163 del 27.02.2019 (certificazione del Collegio Sindacale del 05.04.2019).

#### 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 alla Parte I titolo III Capo IV 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. 61 del 30.01.2019.

#### 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 a seguito di specifiche disposizioni normative, stipula di nuovi CCNL, attuazione di accordi nazionali o altre specifiche disposizioni vincolanti.

14/04/2019



14/04/2019



14/04/2019

14/04/2019



La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità complessiva del fondo, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento e dei posti vacanti purché già autorizzati per la relativa copertura, distinti per categoria di incarico (ex art. 27 CCNL 8.6.2000), come da tabella allegata.

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

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 + autorizzati) 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).

## ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

#### 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 della performance organizzativa, effettivamente raggiunti, coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget.

L'obiettivo, della performance organizzativa, 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 alle quote di S.A.L. corrisposte 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.

L'art. 11 comma 4, del C.C.N.L. 5/07/2000 II° biennio economico, confermato dall'art. 10 dell'ultimo CCNL sottoscritto il 6.5.2014, prevede espressamente che le risorse complessivamente disponibili destinate alle retribuzioni di risultato che anno eventualmente

Valore di risultato



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 [in particolare dalla Deliberazione D.G. 367 del 15.05.2019 "aggiornamento del piano della Performance 2019-2021"] per l'attuazione del ciclo di gestione della performance per il triennio 2019-2021, [in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza"], dall' 1.1.2019, la quota teorica potrà essere erogata per stati di avanzamento con cadenza quadrimestrale nella misura che sarà definita, 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 incluse le quote di S.A.L. già concesse, 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.

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nel valutare la produttività del singolo dirigente, 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 dirigente sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i criteri riportati nella scheda di valutazione della performance individuale, relativa alla verifica finale annuale, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

La conseguente attribuzione dell'importo economico a saldo 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

Raggiungimento degli obiettivi uguale > 95 % e punteggio valutazione individuale 100/100: quota saldo finale Euro 11.800,00 [= > 100% x 100%]

Raggiungimento degli obiettivi uguale > 95 % e punteggio valutazione individuale 90/100: quota saldo finale Euro 10.620,00 [= > 100% x 90%]

Raggiungimento degli obiettivi 90% e punteggio valutazione individuale 100/100: quota saldo finale Euro 10.620,00 [= > 90% x 100%]

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

12/05/2019



12/05/2019



12/05/2019



12/05/2019



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."  
In ogni caso la retribuzione di risultato non viene corrisposta per i casi di assenza espressamente previsti dalla legge e dai CC.CC.NN.LL. (vedi tabella allegata).

---o-O-o---

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.

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

Per quanto riguarda la possibile remunerazione con quote di risultato di tali istituti, si rimanda all'art. 18 del CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 11 CCNL 3.11.2005.

---o-O-o---

Le OO.SS. dichiarano che, fermo rimanendo i criteri espressi nel presente CCIA, gli importi che fanno riferimento:

- 1) alla determinazione dei fondi definitivi dell'area della dirigenza sanitaria degli anni 2017 e 2018
- 2) ed alla determinazione dei fondi provvisori dell'area della dirigenza sanitaria dell'anno 2019

potranno essere rivisti in seguito all'eventuale diverso provvedimento sulla determinazione dell'ammontare degli stessi conseguente a possibili procedimenti promossi dalle OO.SS., non condividendone i criteri di costituzione.

Alle ore 13,45 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbani Brazzale	FP CGIL Dr. Davide Benazzo

Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	* CISL FP	Sig. Michele Roveron
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	* UIL FPL	Dr. Mariella Rossin Dr. Giorgio Faccioli
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	* FP CIDA	Dr. Francesco Chiavilli (delegato)
Direttore della Funzione Territoriale Dr. ssa Domenica Luciano	* SNABI SDS	Dr. Giuliano Mantovani Dr. ssa Flora Formenton
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	* SINAFO	Dr. Vincenzo Lolli
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini	* AUPI	Dr. Giampietro Nardo Dr. Giorgio Nichetti
	* FEDIR	Dr. Roberto Banzato Ing. Emanuela Terribile Dr. Samuel Dal Gesso Dr. Giorgio Bruzzo

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

TABELLA ALLEGATA a  
Preintesa RETRIBUZIONE DI  
RISULTATO ANNO 2019

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

*[Handwritten signatures and initials]*

**UOC**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**  
**ANNO 2019**  
**CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**  
**C.C.I.A. Dirigenza Medica e Veterinaria Verbale Intesa del 04.03.2019**  
**SPTA DDG n. 429 del 05.06.2019**  
**Dirigenti con Incarico di Direzione di Struttura Complessa, Semplice, Semplice Dipartimentale**

COGNOME E NOME :			
QUALIFICA:			
MATRICOLA:			
PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE	dal		al
<b>PARAMETRI</b>			
<b>1) Valutazione dei RISULTATI DI GESTIONE (peso complessivo 50%)</b>		<b>VALUTAZIONE</b>	
	<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 U.O.D.	5		
i) Realizzazione di progetti innovativi	5		
	max 50 punti	0	
<b>2) Valutazione di RISULTATI RAGGIUNTI in relazione agli obiettivi assegnati ai fini della retribuzione di risultato (peso complessivo 50%)</b>			
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 2019, 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

proporzioni al peso 50%

50

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

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione




DIPARTIMENTO

UOC

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2019

C.G.I.A. Dirigenza Medica e Veterinaria Verbale Intesa del 04.03.2019

SPTA DDG n. 429 del 05.06.2019

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

*[Handwritten signatures and initials]*

RETRIBUZIONI DI RISULTATO ANNO 2019

*Tutti i permessi / assenze / aspettative che comportano riduzione stipendiare NON comportano l'erogazione della retribuzione di risultato oltre alle tipologie di assenze sottoripartite:*

- Assenza per malattia 3 mesi rid. 10% (505/36)	NO RETRIB RISULTATO
- Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (505/37)	NO RETRIB RISULTATO
- Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (505/38)	NO RETRIB RISULTATO
- Malattia figlio fino a 3 anni NON retribuito (cod 505/12)	NO RETRIB RISULTATO
- Malattia figlio oltre 3 anni NON retribuito (505/52)	NO RETRIB RISULTATO
- Aspettativa per gravi motivi con identità (cod 505/53)	NO RETRIB RISULTATO
- Aspettativa per motivi familiari/pers riduzione 100% (cod 505/13)	NO RETRIB RISULTATO
- Congedo Parentale non retribuito (cod. 505/51)	NO RETRIB RISULTATO
- Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO RETRIB RISULTATO
- Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (505/111)	NO RETRIB RISULTATO
- Permesso carica pubblica assessore 24h (cod 502/45)	NO RETRIB RISULTATO
- Permesso carica pubblica sindaco 48 h (cod 502/46)	NO RETRIB RISULTATO
- Permesso partecipazioni organi (cod 502/80)	NO RETRIB RISULTATO
- Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO RETRIB RISULTATO
- Sciopero (cod. 504/20)	NO RETRIB RISULTATO
- Richiamo alle armi/vigile del fuoco (cod. 505/17-118)	NO RETRIB RISULTATO
- Aspettativa Sindacale rid 100% (cod 505/32)	NO RETRIB RISULTATO

