REGIONE DEL VENETO

ULSS5 POLESANA

N. 710 del Reg. Deliberazioni

del 18/09/2019

DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE

- Dott. Fernando Antonio Compostella -
nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto
n. 195 del 30.12.2015 e
confermato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del Veneto
n. 160 del 30.12.2016

OGGETTO: Contratti Collettivi Integrativi Aziendali del Personale dell'Area della Dirigenza Medica Veterinaria, dell'Area della Dirigenza SPTA e del Comparto e documenti oggetto di confronto sindacale anno 2018 – presa atto

Struttura UOC Gestione Risorse Umane

Si attesta l'avvenuta regolare istruttoria del presente provvedimento proposto per l'adozione in ordine alla legittimità con ogni altra disposizione regolante la materia.

Il Direttore della Unità Operativa Complessa
Dott. Pier Luigi Serafini

Il Direttore dell'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, Dott. Pier Luigi Serafini, riferisce quanto segue:

Con deliberazione DG n. 486/2018 si è preso atto dei contratti integrativi aziendali sottoscritti per l'anno 2017. Successivamente sono state sottoscritte, con riferimento all'anno 2018, dall'Azienda Ulss e le OO.SS. delle rispettive Aree Dirigenziali e le OO.SS. e la RSU del Comparto i sottoelencati accordi integrativi aziendali, che si allegano divenendo parte integrante della presente deliberazione.

Gli accordi medesimi sono stati sottoscritti conseguentemente al parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale sul documento di pre-intesa trasmesso, relativamente alla compatibilità degli oneri del contratto di secondo livello con i vincoli posti dai CCNL di riferimento e dal Bilancio dell'Ente e sul rispetto delle norme inderogabili di legge che incidono sulle misure e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, come specificato nella colonna a fianco di ciascuna:

Area	Contratti Integrativi	Collegio Sindacale
Medica e Veterinaria	INTESA del 29.10.2018 "Incentivazione della produttività accordo per la destinazione dei resti dei fondi contrattuali registrati al 31.12.2017 a consuntivo"	CERTIFICATA in data 10.10.2018
Medica e Veterinaria	INTESA del 15.04.2019 "Individuazione graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione"	CERTIFICATA in data 05.04.2019
Medica e Veterinaria	INTESA del 04.03.2019 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di **risultato** anno 2018 e per la qualità delle prestazioni individuali"	CERTIFICATA in data 08.02.2019
Medica e Veterinaria	INTESA del 23.05.2019 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo di perequazione 5% anno 2018".	CERTIFICATA in data 21.06.2019
SPTA	INTESA del 02.07.2019 "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della **correlata posizione**"	CERTIFICATA in data 21.06.2019
SPTA	INTESA del 02.07.2019 "Incentivazione alla produttività accordo per la destinazione dei resti dei Fondi Contrattuali registrati al 31.12.2017 a consuntivo"	CERTIFICATA in data 21.06.2019
COMPARTO	INTESA del 21.02.2019 "Istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l'assegnazione dei premi incentivanti: destinazione delle **disponibilità economiche residuali** registrate sui fondi contrattuali **al 31.12.2017**".	CERTIFICATA in data 14.11.2018

COMPARTO	INTESA del 30.04.2019 “Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2018”	CERTIFICATA in data 19.04.2019

con riferimento all’anno 2018, sono state altresì sottoscritte dall’Azienda Ulss e le OO.SS. e la RSU del Comparto le sottoelencate intese che si allegano divenendo parte integrante della presente deliberazione, anch’esse regolarmente trasmesse al Collegio Sindacale, sulle quali lo stesso non si è espresso, trattandosi di accordi a contenuto esclusivamente normativo/regolamentare:

Area	Contratti Integrativi	Collegio Sindacale
COMPARTO	INTESA del 20.12.2018 “Contingenti minimi”	TRASMESSA al Collegio in data 02.01.2019
COMPARTO	INTESA del 20.12.2018 “Numero RLS”	TRASMESSA al Collegio in data 02.01.2019

dato atto che, con riferimento all’anno 2018, sono stati sottoscritti dall’Amministrazione e le OO.SS. del Comparto e la RSU i sottoelencati verbali di confronto che si allegano divenendo parte integrante della presente deliberazione, anch’essi regolarmente trasmessi al Collegio Sindacale, sui quali tuttavia, lo stesso non si è espresso, trattandosi di documenti a contenuto esclusivamente normativo/regolamentare, per i quali è prevista la procedura di confronto e non di contrattazione

Area	Verbali di CONFRONTO	Collegio Sindacale
Comparto	CONFRONTO del 20.12.2018 “in materia di INCARICHI DI FUNZIONE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTT. DA 14 A 23 DEL CCNLCOMPARTO SANITA’ DEL 21 MAGGIO 2018”	TRASMESSA al Collegio in data 02.01.2019
Comparto	CONFRONTO del 20.12.2018 “in materia di CRITERI GENERALI SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2018”	TRASMESSA al Collegio in data 02.01.2019
Comparto	CONFRONTO del 20.12.2018 “in materia di PIANO ANNUALE PD”	TRASMESSA al Collegio in data 02.01.2019

Per quanto sopra esposto, il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, propone di prendere atto dei Contratti Collettivi Aziendali stipulati tra l’Azienda Ulss e le OO.SS. delle aree Dirigenziali e le OO.SS RSU del Comparto come sopra riportato

IL DIRETTORE GENERALE

In relazione a quanto sopra riferito e preso atto che il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane proponente, competente dell’istruttoria dell’argomento in questione, ha attestato l’avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale;

VISTI i Contratti Integrativi Aziendali citati per il Personale della Dirigenza dell'area Medica e Veterinaria, dell'area della Dirigenza Sanitaria non Medica, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e del Comparto, ed i pareri favorevoli espressi dal Collegio Sindacale, nonché la documentazione di cui alle tabelle soprariportate;

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

DELIBERA

1) di prendere atto dei Contratti Collettivi Integrativi Aziendali stipulati tra l'Azienda Ulss e le OO.SS. delle rispettive Aree Dirigenziali e le OO.SS. e le RSU del Comparto, che si allegano e che formano parte integrante del presente provvedimento:

Area	Contratti Integrativi
Medica e Veterinaria	INTESA del 29.10.2018 "Incentivazione della produttività accordo per la destinazione dei resti dei fondi contrattuali registrati al 31.12.2017 a consuntivo"
Medica e Veterinaria	INTESA del 15.04.2019 "Individuazione graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione"
Medica e Veterinaria	INTESA del 04.03.2019 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di **risultato** anno 2018 e per la qualità delle prestazioni individuali"
Medica e Veterinaria	INTESA del 23.05.2019 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo di perequazione 5% anno 2018".
SPTA	INTESA del 02.07.2019 "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione"
SPTA	INTESA del 02.07.2019 "Incentivazione alla produttività accordo per la destinazione dei resti dei Fondi Contrattuali registrati al 31.12.2017 a consuntivo"
COMPARTO	INTESA del 21.02.2019 "Istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l'assegnazione dei premi incentivanti: destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate sui fondi contrattuali al 31.12.2017".
COMPARTO	INTESA del 30.04.2019 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2018"
COMPARTO	INTESA del 20.12.2018 "Contingenti minimi"
COMPARTO	INTESA del 20.12.2018 "Numero RLS"

2) di prendere atto dei verbali di confronto ex art.5 CCNL del 21.05.2018 del personale del Comparto sottoscritti tra l'Amministrazione e le OO.SS. e la RSU sottoelencati, che si allegano e che formano parte integrante del presente provvedimento:

Area	Verbali di CONFRONTO
Comparto	CONFRONTO del 20.12.2018 "in materia di INCARICHI DI FUNZIONE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTT. DA 14 A 23 DEL CCNLCOMPARTO SANITA' DEL 21 MAGGIO 2018"
Comparto	CONFRONTO del 20.12.2018 "in materia di CRITERI GENERALI SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2018"
Comparto	CONFRONTO del 20.12.2018 "in materia di PIANO ANNUALE PD"

Il Responsabile del Procedimento: Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Pier Luigi Serafini
Il Responsabile dell'Istruttoria: Dott. Marco Converso

* * * * *

Pareri favorevoli in quanto di competenza:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Urbano Brazzale

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Edgardo Contato

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott.ssa Paola Casson

Il DIRETTORE GENERALE

Dott. F. Antonio Compostella

Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:

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

Rovigo, 19/09/2019

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Attestazione di pubblicazione

Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.
Rovigo, 19/09/2019

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davi'

Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)
Rovigo, 19/09/2019

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davi'

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo
Rovigo,

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davi'

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 PROVV. ECONOM. LOGISTICA	_	UOS INTERNAL AUDITING E CERT.BIL.	_		_
UOC SERVIZI TECNICI PATRIMONIALI	_				

REGIONE DEL VENETO
ULSS5 POLESANA

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

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIO

Quadriennio 2006-2009

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA': ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI CONTRATTUALI REGISTRATI AL 31.12.2017, A CONSUNTIVO

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

INTESA

29 Ottobre 2018

Rovigo

[Verbale del 29.10.2018]

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 7 di 108

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI CONTRATTUALI REGISTRATI AL 31.12.2017, A CONSUNTIVO,

A seguito della sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di accordo integrativo aziendale della Dirigenza Medica e Veterinaria avvenuta in data 3.10.2018 e del parere favorevole espresso in data 10.10.2018 dal Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, nonché sul rispetto delle disposizioni inderogabili di norme di legge, il giorno lunedì 29 Ottobre 2018, alle ore 14.30, presso la Sala Riunioni situata al III piano del blocco A della sede in Cittadella Socio-Sanitaria a Rovigo, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale 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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 8 di 108

* Giuliano Pasqualini	FASSID-SIMET
* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Mariella Rossin	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

LE PARTI

Premesso che

L'art. 52, comma 4 lett. c) , del C.C.N.L. 8/06/2000 – I biennio economico, dell'Area della Dirigenza Medico e Veterinaria, prevede:
"c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico" confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico;

Alla data della sottoscrizione del presente verbale, le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2017, nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico", risultano complessivamente pari a:

- **€uro 1.446.619,60**

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

In particolare, tale circolare, richiamando la Circolare 16/2012 del MEF riguardante la redazione del Conto Annuale, ha precisato che *"le somme residue di tutti i fondi contrattuali possono incrementare il fondo di Produttività/Risultato dell'anno successivo a quello di riferimento in presenza dei seguenti presupposti:*

a) casi di forza maggiore opportunamente documentati, riferiti a risorse non utilizzate rese disponibili successivamente alla definitiva chiusura della contabilità dei fondi dell'anno;
b) specifiche clausole degli accordi integrativi, formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OOSS."

Ciò premesso si reputa congruo destinare alla retribuzione di risultato 2018 anche tutte le risorse residuali registrate a consuntivo al 31.12.2017 nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, per il

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 9 di 108

finanziamento di progetti quali-quantitativi su base volontaria individuati dai rispettivi Direttori di Area, nel limite dell'importo sopraindicato, nell'ambito della negoziazione di budget anno 2018, in relazione agli obiettivi aziendali e/o di struttura, dell'Azienda Ulss 5 Polesana

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

Tutto ciò premesso e considerato

LE PARTI CONVENGONO

1. di destinare per l'anno 2018 l'importo complessivo delle disponibilità residuali accertate nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, (confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico) a consuntivo del bilancio anno 2017, quantificato alla data di sottoscrizione del presente verbale in

   €uro 1.446.619,60

al finanziamento di progetti quali-quantitativi e di attività incentivata, su base volontaria, individuati dai rispettivi Direttori di Area;

2. i progetti quali-quantitativi dovranno essere definitivi con i relativi indicatori di risultato ed approvati da ciascun Direttore di Area in sede di negoziazione annuale di budget;

3. a tal fine, il Direttore Generale attribuisce a ciascun Direttore di Area uno specifico budget economico complessivo, rapportato ai dipendenti assegnati a ciascuna Struttura di afferenza, e parametrato alle quote teoriche di risultato 2018;

4. vengono confermati i progetti posti a budget per ciascuna struttura, che prevedono specifiche attività con resa oraria aggiuntiva, fino ad un valore complessivo indicativo di Euro 900.000,00;

5. Rimane in facoltà della Direzione: destinare sino ad un massimo del 10% dell'importo di cui al punto 1 a specifiche progettualità, nonché redistribuire tra le Strutture quote di budget eventualmente non destinate, a seguito di negoziazione di budget.

6. Dell'esito della negoziazione di budget sarà data tempestiva comunicazione alle OOSS.

Alle ore 15,00 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 10 di 108

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. F. Antonio Compostella	
Gianluigi Barausse Direttore Amministrativo	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Edgardo Contato Direttore Sanitario	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Ranellucci CIMO
Urbano Brazzale Direttore Servizi Socio-Sanitari	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Direttore Funzione Ospedaliera	Stefano Romagnoli CISL Medici
Direttore Funzione Territoriale	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC
Dr. Alessandro Finchi Direttore Dipartimento di Prevenzione	Tiziano Rossin Mario Marzolla FVM
Pier Luigi Serafini Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED
	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC
	Massimo Favat Giuliano Pavanato FASSID-SNR firmato in data 8-11-18
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
	Antonio Tocchio Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Mariella Rossin UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 11 di 108

REGIONE DEL VENETO

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

Quadriennio 2006-2009

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE

INTESA

15 Aprile 2019

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 12 di 108

VERBALE DI CONCERTAZIONE

OGGETTO: INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del personale della Dirigenza MEDICA e VETERINARIA avvenuta in data 08.11.2018 e del parere favorevole espresso in data 05.04.2019 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 Lunedì 15 Aprile 2019 alle ore 12,00, 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 del 17/10/2008 e 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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 13 di 108

* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Mariella Rossin	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

LE PARTI

convengono su quanto di seguito riportato in ordine alle procedure rivolte all'individuazione e graduazione delle funzioni al personale dirigente dell'area della Dirigenza Medico – Veterinaria dell'A.ULSS 5 Polesana, nonché alla rideterminazione del correlato valore della loro retribuzione di posizione.

A MAPPATURA DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

La "mappatura" di tutte le funzioni dirigenziali aziendali così come quella delle correlate strutture operative complesse e semplici dell'intera AULSS 5 Polesana che interessano l'area contrattuale della Dirigenza Medica e Veterinaria, viene effettuata dalla Direzione dell'Azienda, sulla base dei documenti previsti dalla programmazione regionale, dell'Atto Aziendale e sentiti i responsabili di struttura complessa.

Tale operazione fornisce una compiuta rappresentazione delle funzioni dirigenziali dell'area della dirigenza Medica e Veterinaria, al fine di poter attuare la graduazione secondo la procedura di seguito indicata.

Tale mappatura è suscettibile di modifiche/variazioni a seguito di processi di riorganizzazione aziendale dell'assetto organizzativo delle singole Strutture nel rispetto delle procedure di informazione e di concertazione richiamate dall'art. 52 del C.C.N.L. 5.12.96, come modificato dall'art.26 del C.C.N.L. 8.06.2000.

B DETERMINAZIONE DEL VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CORRELATA A CIASCUNA FUNZIONE

Le parti, prima di procedere a determinare il valore della retribuzione di posizione correlata a ciascuna funzione dirigenziale, prendono atto che la quota utilizzabile del Fondo Retribuzione di Posizione area Medico Veterinaria per finanziamento di tale istituto per l'anno 2018 è pari ad € 10.132.405,66 (certificazione del Collegio Sindacale del 26.09.2018).

Ciò premesso, di comune accordo, stabiliscono di fissare a regime nei seguenti importi il nuovo valore della retribuzione di posizione, comprensivi del rateo della tredicesima mensilità, da abbinare alle funzioni graduate secondo quanto previsto al precedente punto del presente verbale.

C GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Ciascuna funzione dirigenziale, correlata ad uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8.6.2000, come modificato dagli artt. 5 e 6 del CCNL 6.5.2010, oggetto di graduazione, sarà valutata sulla base della griglia di parametri recati dall'art.51 del

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 14 di 108

C.C.N.L. 5/12/1996 in quanto riaffermati, per il fine che qui interessa, dall'art.26 del C.C.N.L. 8/06/2000 e con le procedure da questo previste.

A ciascuno dei criteri in argomento sarà abbinata una scala di valori articolata su cinque gradini ciascuno strutturato su di un punteggio che potrà variare da 1 a 5.

La compilazione delle tabelle di valutazione, il cui schema viene riportato nell'allegato 2 al presente verbale, compete al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo o al Direttore dei Servizi Socio-Sanitari, per quanto di rispettiva competenza.

In considerazione della riorganizzazione conseguente alla fusione per incorporazione dell'Azienda Ulss 19 di Adria nell'Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, da 1.1.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della L.R. 19/2016, nonché dell'adozione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana con decorrenza 1.2.2018, il processo sopra descritto alle lettere A e B del presente verbale viene attuato anche nei confronti delle strutture e per le funzioni che sono, alla data odierna, già state oggetto di graduazione con precedenti sistemi e accordi diversi.

Sulla base del fondo disponibile come sopra indicato e del personale attualmente in servizio, considerato che non è ancora stato sottoscritto il nuovo CCNL per il triennio 2016-2018, tenuto principalmente conto dei valori in godimento presso l'ex Azienda Ulss 18 accorpante, per i medesimi incarichi, in corso, per il solo anno 2018, le parti convengono di definire la graduazione dei valori della retribuzione di posizione per gli incarichi dirigenziali assegnati nell'Azienda Ulss 5 Polesana come da tabella allegata (allegato 1)

Viene così adempiuto all'onere contrattuale di graduare le funzioni dirigenziali, dell'area interessata, in maniera oggettiva senza cioè riferimento alcuno al rapporto di lavoro o alla provenienza da posizioni funzionali o economiche diverse dei dirigenti in servizio.

D CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI CORRELATI ALLA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Una volta concluse le fasi precedentemente illustrate, l'Amministrazione procederà a conferire e/o riconfermare gli incarichi correlati alle suddette funzioni dirigenziali aziendali secondo le procedure e con le modalità previste dagli artt. 28 e 29 del C.C.N.L. 8.06.2000 che riguardano rispettivamente il conferimento di incarichi:

a) di direzione di struttura complessa;
b) di direzione di struttura semplice e semplice a valenza dipartimentale;
c) di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
d) di natura professionale in senso stretto;

la definizione dei criteri per l'affidamento degli incarichi sarà quindi oggetto di distinta procedura di concertazione, ai sensi dell'art.28, comma 8, del CCNL 8.6.2000.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 15 di 108

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

Ai sensi dell'art. 18 del CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 11 CCNL 3.11.2005:

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse.
2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice o di alta specializzazione o comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 (Tipologie di incarico), del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
b) valutazione comparata del curriculum prodotto dai dirigenti interessati
(comma così sostituito dall'art. 11 comma 1), lett. A) del CCNL 3.11.2005.
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice .
4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del d.lgs. 502/92. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.
(...)
7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1 e 2 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse del fondo dell'art. 50 CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) o di quello dell'art. 52 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato), per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.
8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

Ai sensi del comma 8 dell'articolo citato, qualora venga accertata l'impossibilità di reperire in tempi brevi le figure legittimate alla sostituzione, per gli incarichi di Direttore di Struttura Complessa o Semplice Dipartimentale, l'Azienda può affidare ad altro Dirigente con corrispondente incarico ("ad interim") la struttura temporaneamente priva di titolare. In tutti i casi di conferimento ad interim di incarichi di sostituzione, al Dirigente compete, esclusiva-

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 16 di 108

mente, a titolo di risultato, il 20% della retribuzione di posizione complessiva dell'incarico vacante, secondo la graduazione delle funzioni, ai sensi dell'art. 18 citato.

Nel caso di supplenza di funzioni per vacanza della struttura sottostante al dirigente della struttura superiore, a titolo di risultato, compete *il 10%* della retribuzione di posizione complessiva riconosciuta alla struttura vacante secondo la graduazione delle funzioni.

Per il raggiungimento degli obiettivi della struttura ricoperta per sostituzione o ad interim compete altresì il *50%* della quota di risultato teorica relativa all'incarico mappato e vacante, in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Qualora il profilo di ruolo dell'incarico Dirigenziale mappato nell'Atto Aziendale "in line" venga integrato con lo svolgimento di una funzione dirigenziale prevista "in staff" con l'assorbimento dell'ulteriore funzione nell'incarico principale "in line", per tutta la durata dell'incarico stesso, al Dirigente sara' riconosciuta una **maggiorazione della retribuzione di posizione**, sino ad un massimo del 50% della parte variabile aziendale dell'incarico principale "in line", **in relazione alle disponibilità del relativo fondo**, oltre al **50%** della quota di risultato teorica relativa all'incarico/funzione mappata e vacante, in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Tutti i trattamenti economici legati al risultato seguiranno le regole previste dall'accordo sulla retribuzione di risultato dell'anno di competenza, a seconda delle indicazioni del piano della performance.

Alle ore 13,40 si dichiarano chiusi i lavori.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Rannellucci CIMO
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	Stefano Romagnoli ~~Alessandro Finelli~~ CISL Medici
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 17 di 108

	Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	~~Tiziano Rossin~~ Dr. ENRICO TAMAG FVM
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. PierDigi Serafini	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	Massimo Favat Giuliano Pavanato FASSID-SNR
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	Antonio Tocchio Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Mariella Rossin UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 18 di 108

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO/VETERINARAIA

VALORE ECONOMICO ANNO 2018

UOC	Fascia 1	€ 29.700,00
	Fascia 2	€ 27.000,00
	Fascia 3	€ 23.800,00
UOSD	Fascia 1	€ 23.800,00
	Fascia 2	€ 19.750,00
	Fascia 3	€ 16.500,00
UOS	Fascia 1	€ 23.800,00
	Fascia 2	€ 19.750,00
	Fascia 3	€ 16.500,00
	Fascia 4	€ 11.600,00
ALTA SPECIALIZZAZIONE	Fascia 1	€ 23.800,00
	Fascia 2	€ 19.750,00
	Fascia 3	€ 16.500,00
	Fascia 4	€ 11.600,00
	Fascia 5	€ 7.700,00
Incarico Prof.le lett c)	Fascia 1	€ 11.600,00
	Fascia 2	€ 7.700,00
	Fascia 3	€ 5.700,00
	Fascia 4	€ 4.300,00
Incarico Prof.le lett d)	Fascia 1	€ 1.450,00

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 19 di 108

Intesa 15.04.2019 -
Allegato 2

C.C.N.L. 3.11.2005 - C.C.N.L. 5.7.2006 - C.C.N.L. 17.10.2008
AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
ART. 26 C.C.N.L. 8.06.2000
(GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI)

DIP.
UOC

	VALUTAZIONE				
INZIONE DIRIGENZIALE:	BASSA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA	MOLTO ALTA
CRITERI E PARAMETRI	PUNT. 1-5	PUNT. 6-10	PUNT. 11-15	PUNT. 16-20	PUNT. 21-25
Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti					
Grado di autonomia anche in relazione ad eventuale struttura sovraordinata					
Affidamento e gestione di budget (si=25; no=0)					
Consistenza delle risorse umane finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato					
TOTALE (A)					0
Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge					
Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali					
Grado di competenza specialistica funzionale o professionale					
Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda o ente					
Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente					
Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente					
Rilevanza degli incarichi di cui all'art. 53 interna dell'unità operativa ovvero a livello aziendale					
Ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa					
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purchè collegata oggettivamente con uno o più precedenti criteri					
TOTALE (B)					0
	TOTALE GENERALE (A+B)				0
	Tipologia dell'incarico cui la funzione dirigenziale afferisce (*) 4				

1) direzione struttura complessa (art.27 c.1 lettera a)

2) direzione struttura semplice (art.27 c.1 lettera b) con specificazione se a valenza dipartimentale

3) professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo (art.27 c.1 lettera c)

4) professionale in senso stretto (art.27 c.1 lettera d)

Il Direttore Sanitario

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 20 di 108

REGIONE DEL VENETO
ULSS5

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

Quadriennio 2006-2009

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

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

INTESA

4 Marzo 2019

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 21 di 108

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

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

A seguito della sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di accordo integrativo del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria avvenuta in data 03.10.2018 e del parere favorevole espresso in data 08,02,2019 dal Collegio Sindacale , in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed al rispetto di norme di legge, il giorno 4 Marzo 2019, alle ore 11,00, presso la sala azzurra situata al II piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12.12.2018

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

PARTE SINDACALE

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 22 di 108

* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Mariella Rossin	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Premesso che

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

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

Ciò premesso:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

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

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

1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;

2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;

3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 23 di 108

4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;

5. è strumento da gestire, nell'ambito di criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.

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

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

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

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

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

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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 24 di 108

"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

Il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti di supporto:
1 Piano triennale della Performance
2 Documento delle direttive per l'anno di riferimento
3 Metodologia aziendale del processo di budget
4 Sistema di misurazione e valutazione individuale
5 Relazione annuale sulla performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.
La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale.
L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.
Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.
La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.
La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.
La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa e individuale è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante.
Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.
Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione.
E' responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovraintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

Il FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

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

Per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria
Fondo Anno 2018 utilizzabile € 1.894.218,77 (certificazione del Collegio Sindacale del 26.09.2018).

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 25 di 108

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

LE PARTI

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

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

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per il Finanziamento della retribuzione di Risultato è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle tipologie di incarico individuale, ex art. 27 CCNL 8.6.2000, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.
A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 96 del 31.1.2018.

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

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

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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 26 di 108

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico

Dirigenza Medica e Veterinaria

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

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

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

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

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
rispetto alla quota teorica

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

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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 27 di 108

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

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

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

La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (vedi scheda allegata per Direttore UOC/UOSD/UOS e scheda allegata per Dirigente di incarico di lettera c) e d)
(esempio:
quota teorica Direttore UOC = €uro 11.800,00

1) Raggiungimento degli obiettivi uguale> 95 % e punteggio valutazione individuale 100/100: quota saldo finale €uro 11.800,00 [=>100%x100%]
2) Raggiungimento degli obiettivi uguale> 95 % e punteggio valutazione individuale 90/100: quota saldo finale €uro 10.620,00 [=>100%x90%]
3) Raggiungimento degli obiettivi 90% e punteggio valutazione individuale 100/100: quota saldo finale €uro 10.620,00 [=>90%x100%]
4) Raggiungimento degli obiettivi 90% e punteggio valutazione individuale 85/100: quota saldo finale €uro 9.027,00 [=>90%x85%])

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.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 28 di 108

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.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 29 di 108

SOSTITUZIONI E INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 30 di 108

	Antonio Tocchio Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Mariella Rossin UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 31 di 108

DIPARTIMENTO

UOC

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2018

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

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

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

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 32 di 108

UOC

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2018

CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

C.C.I.A. Dirigenza Medica e Veterinaria Verbale Intesa del 29.01.2018
SPTA DDG n. 150 del 14.02.2018
Dirigenti con Incarico di Direzione di Struttura Complessa, Semplice, Semplice Dipartimentale

COGNOME E NOME :

QUALIFICA:

MATRICOLA:

PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE dal al

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

Il punto 2): Raggiungimento obiettivi di budget 2018, deve essere compilato dall'Uoc Controllo di Gestione sulla base degli esiti delle 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) c) d) e) f) g) h) i) per max 5	* PUNTEGGI per item b) valore max 10
INSUFFICIENTE	0	0
SUFFICIENTE	1	2
DISCRETO	2	4
BUONO	3	6
OTTIMO	4	8
ECCELLENTE	5	10

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 33 di 108

REGIONE DEL VENETO

ULSS 5 POLESANA

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

Quadriennio 2006-2009

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INTESA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA'
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO DI
PEREQUAZIONE 5% ANNO 2018

2 Luglio 2019

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 34 di 108

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Oggetto: MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE ANNO 2018.

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della dirigenza Medica e Veterinaria, avvenuta in data 23.05.2019 e del parere favorevole espresso in data 21.06.2019 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 Martedì 2 Luglio 2019 alle ore 11,00 presso la "Sala riunioni" situata al 3° piano del blocco A della Cittadella Socio-Sanitaria, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art.4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Area Dirigenza Medica del 17.10.2008 e 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

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Adriano Benazzato	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Luciano Finotti	CIMO
* Marco Ranellucci	CIMO
* Barbara Cavallaro	CGIL FP Medici
* Rocco Cordiano	CGIL FP Medici
* Biagio Papotto	CISL Medici
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Cecilia Ferrigato	A.A.R.O.I. EMAC
* Cristina Chiani	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Tiziano Rossin	FVM
* Donatella Noventa	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Vania Minardi	FESMED
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Ismaele Volpato	FASSID-AIPAC
* Massimo Favat	FASSID-SNR
* Giovanni Pavanato	FASSID-SNR
* Giuliano Pasqualini	FASSID-SIMET
* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Mariella Rossin	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 35 di 108

LE PARTI

Premesso che

Con legge Regionale n. 19 del 25.10.2016 la Regione del Veneto ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende ULSS con effetto dal 1° gennaio 2017. In particolare l'art. 14 ha previsto, quale strumento di riorganizzazione, l'individuazione di nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS tramite la soppressione di alcune delle stesse e la contestuale loro incorporazione in altre che hanno visto modificata la denominazione.

Nello specifico, è stata quindi prevista la soppressione dell'Azienda ULSS n. 19 di Adria e la sua incorporazione nell'Azienda ULSS n. 18 di Rovigo, che dal 1 gennaio 2017 ha modificato la propria denominazione in "Azienda ULSS 5 Polesana";

per quanto riguarda, nello specifico, l'istituto della perequazione, l'articolo 57 comma 2, lett. i, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria stipulato l'8.06.2000 stabilisce che una quota delle tariffe libero professionali, da concordare in sede di contrattazione integrativa, comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie, individuate in sede di contrattazione integrativa, che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. La stessa clausola contrattuale precisa che dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale;

In merito a tale istituto contrattuale, le due ex Aziende 18 di Rovigo e 19 di Adria avevano adottato distinti Atti e contratti Integrativi, per cui si è quindi definito, per l'anno 2017, un accordo unico per tutto il personale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'Azienda Ulss 5 Polesana.

Si tratta quindi di definire, visto che si è oltre la data del 31 marzo 2019, anche per l'anno 2018, un accordo per tutto il personale dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'Azienda Ulss 5 Polesana.

L'articolo 2, comma 1, primo alinea, del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria stipulato il 06.05.2010 (sequenza contrattuale dell' articolo 28 del CCNL stipulato il 17.10.2008) aggiunge, tra le materie di coordinamento regionale di cui all'articolo 5, comma 1, del CCNL del 17.10.2008, i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all' art. 57 comma 2, lett. I, del CCNL 8.06.2000, nonché per l'individuazione delle discipline mediche e veterinarie che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

Con DGRV n. 1674 del 07.08.2012 (trasmessa alle Aziende con nota prot. n. 386507 del 27.08.2012) è stato approvato, tra l'altro, il Protocollo d'Intesa del 12.06.2012 fra la Regione Veneto e le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria, concernente l'applicazione dell'art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 08.06.2000, che dovrà essere attuata nel rispetto di quanto previsto dal citato Protocollo d'Intesa.

Si ritiene, quindi, congruo recepire in contrattazione aziendale decentrata i contenuti del suindicato Protocollo sottoscritto in data 12 giugno 2012, tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria, come di seguito riportati:
"

1. *le Aziende ed Enti del SSR devono garantire i benefici previsti dal citato articolo 57, comma 2, lett. i, del CCNL stipulato l'8.06.2000. Pertanto una quota delle predette risorse, variabile da un minimo di 500 ad un massimo di 2500 euro annui in rapporto alla capienza del fondo aziendale, andrà prioritariamente attribuita, secondo modalità e criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, ai dirigenti medici e veterinari operanti in unità operative ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione, ivi compresa*

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 36 di 108

la libera professione d'azienda di cui all'articolo 55, comma 2, del CCNL dell'8.06.2000; la corresponsione di tale quota di risorse non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo;

2. *una quota parte delle risorse a disposizione dovrà essere destinata alle UOC produttrici per l'acquisto di riviste, libri supporti informatici e attrezzature, volti a favorire l'esercizio della libera professione intramuraria dei singoli professionisti e delle equipes;*
3. *eventuali ulteriori risorse che residuassero dopo l'applicazione dei punti 1 e 2 saranno utilizzate secondo i criteri e le modalità definiti in sede di contrattazione aziendale;*
4. *le risorse del fondo perequativo devono essere quantificate e ripartite all'interno dell'area medica e veterinaria. "*

Tutto ciò premesso e condiviso

LE PARTI CONVENGONO

di recepire in contrattazione aziendale decentrata i contenuti del Protocollo sottoscritto in data 12 Giugno 2012 tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria, come di seguito indicato:

- una quota pari al _5_ % delle risorse a disposizione sarà destinata alle UOC produttrici per l'acquisto di riviste, libri supporti informatici e attrezzature, volti a favorire l'esercizio della libera professione intramuraria dei singoli professionisti e delle equipes;
- eventuali ulteriori risorse che residuassero dopo l'applicazione dei punti 1 e 2 saranno utilizzate secondo i criteri e le modalità definiti in sede di contrattazione aziendale;
4. le risorse del fondo perequativo sono quantificate e ripartite all'interno dell'area medica e veterinaria. "

L'Azienda Ulss 5 Polesana garantirà i benefici previsti dall'articolo 57, comma 2, lett. i, del CCNL stipulato l'8.06.2000 attribuendo una quota di tali risorse, variabile da un minimo di 500 euro ad un massimo di 2500 euro annui in rapporto alla capienza del fondo aziendale, prioritariamente alle discipline di seguito indicate, ove non si esercita, o vi è una limitata possibilità di esercizio della libera professione, ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all'articolo 55, comma 2, del CCNL 8.06.2000:

- igiene epidemiologia e sanità pubblica
- organizzazione dei servizi sanitari di base
- direzione medica e presidio ospedaliero
- discipline afferenti all'area Sanità animale
- discipline afferenti all'area dell'igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale e loro derivati
- discipline afferenti all'area dell'igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche
- medicina del lavoro e sicurezza negli ambienti di lavoro
- medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza
- laboratorio analisi

La corresponsione di tale quota di risorse non è subordinata alla resa di orario aggiuntivo.

In relazione ai punti 1 e 2 del Protocollo di cui sopra, si ritiene congruo che l'eventuale quota residua eccedente l'importo massimo di euro 2.500,00 pro capite, venga destinata alle finalità di cui al punto 2.

Le modalità di distribuzione del fondo, sono le seguenti:

a) il fondo di "perequazione" è un fondo che può essere determinato nel suo preciso ammontare solo a consuntivo in relazione all'anno cui si riferisce e pertanto può essere posto in pagamento solo dopo che sia stato puntualmente accertato e liquidato contabilmente;

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 37 di 108

b) tale fondo, che verrà di norma determinato entro il 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, sarà distribuito esclusivamente fra i dirigenti che, appartenenti alle discipline espressamente individuate dal presente accordo e a quelle ad esse equipollenti, non abbiano, di fatto, svolto alcuna attività libero professionale nel corso dell'anno di riferimento, ivi compresa la libera professione d'azienda di cui all'art. 55, comma 2, del CCNL dell'08.06.2000 né siano stati destinatari di proventi derivanti da attività di cui agli artt. 58 e 59 del CCNL 8.6.2000 o per la partecipazione alle "commissioni patenti" e per "invalidità civile" qualora queste ultime siano state finanziate con altro istituto;

c) sono esclusi dalla distribuzione anche i dirigenti che abbiano svolto attività assimilabile a quella libero professionale come, ad esempio quella riferita alle certificazioni INAIL. Le esclusioni previste alla presente lettera vigono solo per quei dirigenti che, nell'anno di riferimento, abbiano percepito importi superiori alla quota media risultante dalla distribuzione pro-capite del fondo dell'anno di riferimento;

d) per coloro che abbiano percepito importi inferiori, la quota di perequazione sarà corrisposta solo per la differenza risultante tra quanto già percepito e la quota media pro-capite come sotto calcolata:

$$\frac{\text{Totale fondo perequazione}}{\text{n. dirigenti appartenenti alle discipline individuate}} = \text{quota spettante al singolo dirigente}$$

fermo sempre restando il limite di €uro 2.500,00.

Si precisa che per l'anno 2018 il fondo netto di riferimento ammonta ad Euro 166.116,41

La riunione termina alle ore 12.20
Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Rannellucci CIMO
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	Biagio Papotto CISL Medici

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 38 di 108

Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Tiziano Rossin FVM
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini	Ismaele Volpato FASSID-AIPAC
	Massimo Favat Giuliano Pavanato FASSID-SNR
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Mariella Rossin UIL FPL Fed. Medici Provinciale

REGIONE DEL VENETO
ULSS 5

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

INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE

DIRIGENZA SPTA

INTESA

2 LUGLIO 2019

Rovigo

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 40 di 108

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 CONCERTAZIONE

OGGETTO: INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica ed Amministrativa, avvenuta in data 16.05.2019 e del parere favorevole espresso in data 21.06.2019 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 Martedì 2 Luglio 2019 alle ore 12,00 presso la "Sala riunioni" situata al 3° piano del blocco A della Cittadella Socio-Sanitaria, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, 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 - del 17.10.2008 e 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 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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 41 di 108

LE PARTI

Premesso che

nell'affrontare la problematica in oggetto indicata prendono innanzitutto atto di quanto disposto all'art.26 del C.C.N.L. 8.06.2000, non disapplicato dal C.C.N.L. 3.11.2005, il quale, nell'andare, fra l'altro, a sostituire l'art.50 – comma 4 – del C.C.N.L. 5/12/1996, riafferma il concetto secondo cui la graduazione delle funzioni dirigenziali – alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo – viene effettuata dalle aziende in modo oggettivo, e cioè indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche con ovvia esclusione dei trattamenti "ad personam" non previsti dal contratto.

Ciò premesso le parti convengono su quanto di seguito riportato in ordine alle procedure rivolte all'individuazione e graduazione delle funzioni al personale dirigente dell'area dei dirigenti sanitari e dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo dell'A.ULSS 5 Polesana, nonché alla rideterminazione del correlato valore della loro retribuzione di posizione.

A | MAPPATURA DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

La "mappatura" di tutte le funzioni dirigenziali aziendali così come quella delle correlate strutture operative complesse e semplici dell'intera A.ULSS 5 Polesana che interessano l'area contrattuale della Dirigenza Sanitaria, nonché Professionale, Tecnica ed Amministrativa, viene effettuata dalla Direzione dell'Azienda, sulla base dei documenti previsti dalla programmazione regionale, dell'Atto Aziendale e sentiti i responsabili di struttura complessa.

Tale operazione fornisce una compiuta rappresentazione delle funzioni dirigenziali dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, al fine di poter attuare la graduazione secondo la procedura di seguito indicata.

Tale mappatura è suscettibile di modifiche/variazioni a seguito di processi di riorganizzazione aziendale dell'assetto organizzativo delle singole Strutture nel rispetto delle procedure di informazione e di concertazione richiamate dall'art. 51 del C.C.N.L. 5.12.96, come modificato dall'art.26 del C.C.N.L. 8.06.2000.

B | GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Ciascuna funzione dirigenziale, correlata ad uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 4 del CCNL 6.5.2010, oggetto di graduazione sarà valutata sulla base della griglia di parametri recati dall'art.50 del C.C.N.L. 5/12/1996, in quanto riaffermati, per il fine che qui interessa, dall'art.26 del C.C.N.L. 8/06/2000 e con le procedure da questo previste.

A ciascuno dei criteri in argomento sarà abbinata una scala di valori articolata su cinque gradini ciascuno strutturato su di un punteggio che potrà variare da 1 a 5.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 42 di 108

La compilazione delle tabelle di valutazione, il cui schema viene riportato nell'allegato 1 al presente verbale, compete al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo o al Direttore dei Servizi Socio-Sanitari, per quanto di rispettiva competenza.

In considerazione della riorganizzazione conseguente alla fusione per incorporazione dell'Azienda Ulss 19 di Adria nell'Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, da 1.1.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della L.R. 19/2016 e dell'Azienda, nonché dell'adozione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana con decorrenza 1.2.2018, il processo sopra descritto alle lettere A e B del presente verbale viene attuato anche nei confronti delle strutture e per le funzioni che sono, alla data odierna, già state oggetto di graduazione con precedenti sistemi e accordi diversi.

Viene così adempiuto all'onere contrattuale di graduare le funzioni dirigenziali, dell'area interessata, in maniera oggettiva senza cioè riferimento alcuno al rapporto di lavoro o alla provenienza da posizioni funzionali o economiche diverse dei dirigenti in servizio.

C	DETERMINAZIONE DEL VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CORRELATA A CIASCUNA FUNZIONE

Per il solo anno 2018,di comune accordo, le parti stabiliscono di definire negli importi come da tabella allegata il nuovo valore della retribuzione di posizione, comprensivi del rateo della tredicesima mensilità, con la precisazione che per quanto attiene ai Dirigenti del ruolo PTA i nuovi valori hanno decorrenza dal 1.2.2018, data di attivazione della riorganizzazione prevista dal Nuovo Atto Aziendale.

Le parti danno inoltre atto che per le Strutture Complesse, oltre ai valori delle posizioni sopra indicate, sono riconosciuti i seguenti valori di **indennità di Struttura Complessa**:

Dirigenza Sanitaria € 7.448,61
Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa € 10.218,00

D	CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI CORRELATI ALLA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Una volta concluse le fasi precedentemente illustrate, l'Amministrazione procederà a conferire e/o riconfermare gli incarichi correlati alle suddette funzioni dirigenziali aziendali secondo le procedure e con le modalità previste dagli artt. 28 e 29 del C.C.N.L. 8.06.2000 che riguardano rispettivamente il conferimento di incarichi:

a) di direzione di struttura complessa;
b) di direzione di struttura semplice e semplice a valenza dipartimentale;
c) di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
d) di natura professionale in senso stretto;

la definizione dei criteri per l'affidamento degli incarichi sarà quindi oggetto di distinta procedura di concertazione, ai sensi dell'art.28, comma 8, del CCNL 8.6.2000.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 43 di 108

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

ai sensi dell'art. 18 del ccnl 8.6.2000, come modificato dall'art. 11 ccnl 3.11.2005:

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale più strutture complesse.
2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice o di alta specializzazione o comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 (Tipologie di incarico), del CCNL 8.6.2000, I biennio economico con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
b) valutazione comparata del curriculum prodotto dai dirigenti interessati"
(Comma così sostituito dall'art. 11 comma 1), lett. A) del CCNL 3.11.2005.
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice .
4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del d.lgs. 502/92. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.
(...)
7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1 e 2 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse del fondo dell'art. 50 CCNL 8.6.2000 I biennio economico (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) o di quello dell'art. 52 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, (Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato), per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.
8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 44 di 108

Ai sensi del comma 8 dell'articolo citato, qualora venga accertata l'impossibilità di reperire in tempi brevi le figure legittimate alla sostituzione, per gli incarichi di Direttore di Struttura Complessa o Semplice Dipartimentale, l'Azienda può affidare ad altro Dirigente con corrispondente incarico ("ad interim") la struttura temporaneamente priva di titolare. In tutti i casi di conferimento ad interim di incarichi di sostituzione, al Dirigente compete, esclusivamente, a titolo di risultato, il 20% della retribuzione di posizione complessiva dell'incarico vacante, secondo la graduazione delle funzioni, ai sensi dell'art. 18 citato.

Nel caso di supplenza di funzioni per vacanza della struttura sottostante al dirigente della struttura superiore, a titolo di risultato, compete *il 10%* della retribuzione di posizione complessiva riconosciuta alla struttura vacante secondo la graduazione delle funzioni.

Per il raggiungimento degli obiettivi della struttura ricoperta per sostituzione o ad interim compete altresì il *50%* della quota di risultato teorica relativa all'incarico mappato e vacante, in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Qualora il profilo di ruolo dell'incarico Dirigenziale mappato nell'Atto Aziendale "in line" venga integrato con lo svolgimento di una funzione dirigenziale prevista "in staff" con l'assorbimento dell'ulteriore funzione nell'incarico principale "in line", per tutta la durata dell'incarico stesso, al Dirigente sara' riconosciuta una **maggiorazione della retribuzione di posizione**, sino ad un massimo del 50% della parte variabile aziendale dell'incarico principale "in line", **in relazione alle disponibilità del relativo fondo**, oltre al 50% della quota di risultato teorica relativa all'incarico/funzione mappata e vacante, in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Tutti i trattamenti economici legati al risultato seguiranno le regole previste dall'accordo sulla retribuzione di risultato dell'anno di competenza, a seconda delle indicazioni del piano della performance.

Alle ore 15.35 si dichiarano chiusi i lavori
Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella		
Direttore Amministrativo Dr. Urbano 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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 45 di 108

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

Allegato 1 ad Intesa del 2 Luglio 2019

C.C.N.L. 3.11.2005 - C.C.N.L. 5.7.2006 - C.C.N.L. 17.10.2008

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

ART. 26 C.C.N.L. 8.06.2000

(GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI)

	VALUTAZIONE				
FUNZIONE DIRIGENZIALE	BASSA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA	MOLTO ALTA
CRITERI E PARAMETRI	PUNT. 1-5	PUNT. 6-10	PUNT. 11-15	PUNT. 16-20	PUNT. 21-25
1) Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti					
2) Grado di autonomia anche in relazione ad eventuale struttura sovraordinata					
3) Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali					
4) Affidamento e gestione di budget (si=25; no=0)					
5) Consistenza delle risorse umane finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato					
TOTALE (A)					
6) Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge					
7) Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali					
8) Grado di competenza specialistica funzionali o professionale					
9) Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri Dirigenti dell'unità operativa appartenenti alla medesima professione					
10) Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda o ente					
11) Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente					
12) Rilevanza degli incarichi di cui all'art. 54 e 55 ex CCNL 5.12.96, 3 interna dell'unità operativa ovvero a livello aziendale					
13) Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più precedenti criteri					
14) Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente (solo per la dirigenza sanitaria)					
15) Ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa (solo per la dirigenza sanitaria)					
16) Grado di autonomia nella direzione della cura per i profili sanitari ove ciò sia previsto dalle leggi che regolano il relativo ordinamento professionale (solo per la dirigenza sanitaria)					
TOTALE (B)					
	TOTALE GENERALE (A+B)				
	Tipologia dell'incarico cui la funzione dirigenziale afferisce (*)				

(*) 1) direzione struttura complessa (art.27 c.1 lettera a)

2) direzione struttura semplice (art.27 c.1 lettera b) con specificazione se a valenza dipartimentale

3) professionale anche du alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo (art.27 c.1 lettera c)

4) professionale in senso stretto (art.27 c.1 lettera d)

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 47 di 108

Allegato Intesa del 2 Luglio 2019

DIRIGENZA SANITARIA

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E VALORE ECONOMICO
ANNO 2018

UOC	
FASCIA 1	21.500,00
FASCIA 2	20.000,00

UOSD	
FASCIA 1	19.500,00

UOS	
FASCIA 1	13.800,00
FASCIA 2	9.800,00

ARTICOLAZIONE FUNZIONALE	
FASCIA 1	9.800,00

ALTA PROFESSIONALITA'	
FASCIA 1	9.200,00
FASCIA 2	8.700,00

INCARICO PROF.LE LETT. C)	
FASCIA 1	9.800,00
FASCIA 2	8.700,00
FASCIA 3	7.700,00
FASCIA 4	7.200,00
FASCIA 5	5.700,00

INCARICO LETTERA D)	
FASCIA 1	946,47

Allegato Intesa del 2 Luglio 2019

DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E VALORE ECONOMICO
ANNO 2018

UOC	
FASCIA 1	24.000,00
FASCIA 2	21.500,00

UOS	
FASCIA 1	18.500,00
FASCIA 2	15.500,00
FASCIA 3	13.000,00

INCARICO PROF.LE LETT. C)	
FASCIA 1	8.700,00
FASCIA 2	6.700,00

INCARICO LETTERA D)	
FASCIA 1	728,62

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 49 di 108

REGIONE DEL VENETO

ULSS5

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

AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI

SANITARIO, PROFESSIONALE,

TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Quadriennio 2006-2009

VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI
CONTRATTUALI REGISTRATI AL 31.12.2017, A CONSUNTIVO

DIRIGENZA SPTA

INTESA

2 Luglio 2019

Rovigo

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 50 di 108

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI CONTRATTUALI REGISTRATI AL 31.12.2017, A CONSUNTIVO,

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica ed Amministrativa, avvenuta in data 29.10.2018 e del parere favorevole espresso in data 21.06.2019 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 Martedì 2 Luglio 2019 alle ore 12,00 presso la "Sala riunioni" situata al 3° piano del blocco A della Cittadella Socio-Sanitaria, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, 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 - del 17.10.2008 e 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	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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 51 di 108

LE PARTI

Premesso che

L'art. 52, comma 4 lett. c) , del C.C.N.L. 8/06/2000 – I biennio economico, dell'Area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, prevede:
"c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico".

Alla data della sottoscrizione del presente verbale, le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2017, nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico", risultano complessivamente pari a:

- €uro 97.681,32 per i Dirigenti del Ruolo Sanitario .
- €uro 42.647,57 per i Dirigenti dei Ruoli P.T.A.,
- €uro 15.513,79 per i Dirigenti delle Professioni Sanitarie.

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

In particolare, tale circolare, richiamando la Circolare 16/2012 del MEF riguardante la redazione del Conto Annuale, ha precisato che *"le somme residue di tutti i fondi contrattuali possono incrementare il fondo di Produttività/Risultato dell'anno successivo a quello di riferimento in presenza dei seguenti presupposti:*

a) casi di forza maggiore opportunamente documentati, riferiti a risorse non utilizzate rese disponibili successivamente alla definitiva chiusura della contabilità dei fondi dell'anno;
b) specifiche clausole degli accordi integrativi, formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OOSS."

Cio' premesso, si reputa congruo destinare alla retribuzione di risultato 2018 anche tutte le risorse residuali registrate a consuntivo al 31.12.2017 nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, per il finanziamento di progetti quali-quantitativi e di attività incentivata, su base volontaria, in ambito Sanitario e PTA, individuati dai rispettivi Direttori di Area, nel limite degli importi sopra indicati, nell'ambito della negoziazione di budget anno 2018, in relazione agli obiettivi aziendali e/o di struttura, dell'Azienda Ulss 5 Polesana

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

Tutto ciò premesso e considerato

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 52 di 108

LE PARTI CONVENGONO

1. di destinare per l'anno 2018 l'importo complessivo delle disponibilità residuali accertate nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, (confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico) a consuntivo di bilancio anno 2017, stimato alla data di sottoscrizione del presente verbale in:
   €uro 97.681,32 per i Dirigenti del Ruolo Sanitario,
   €uro 42.647,57 per i Dirigenti dei Ruoli P.T.A.,
   €uro 15.513,79 per i Dirigenti delle Professioni Sanitarie
   al finanziamento di progetti quali-quantitativi e di attività incentivata, su base volontaria, in ambito Sanitario e PTA, individuati dai rispettivi Direttori di Area;

2. i progetti quali-quantitativi non saranno necessariamente collegati ad un maggior impegno orario e saranno svolti su base volontaria, dovranno essere definiti con i relativi indicatori di risultato ed approvati da ciascun Direttore di Area (Sanitario, Socio Sanitario e Amministrativo) in sede di negoziazione annuale di budget;

3. a tal fine, il Direttore Generale attribuisce a ciascun Direttore di Area uno specifico budget economico complessivo, rapportato ai dipendenti assegnati a ciascuna Struttura di afferenza, e parametrato alle quote teoriche di risultato 2018;

4. rimane in facoltà della Direzione: destinare sino ad un massimo del 10% dell'importo di cui al punto 1 a specifiche progettualità, nonché redistribuire tra le Strutture quote di budget eventualmente non destinate, a seguito di negoziazione di budget.

5. dell'esito della negoziazione di budget sarà data tempestiva comunicazione alle OOSS.

Alle ore 13,35 si dichiarano chiusi i lavori
Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano 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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 53 di 108

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 54 di 108

REGIONE DEL VENETO
ULSS5

VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

5 giugno 2006

10 aprile 2008

31 luglio 2009

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

DESTINAZIONE DELLE DISPONIBILITA' ECONOMICHE RESIDUALI REGISTRATE SUI FONDI CONTRATTUALI E CONTABILIZZATE NEL FONDO DI PRODUTTIVITÀ AL 31.12.2017

INTESA

21~~5~~ Febbraio 2019

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 55 di 108

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

A seguito della sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di accordo integrativo aziendale del personale del Comparto avvenuta in data 17,10,2018 e del parere favorevole espresso in data 14,11,2018 dal Collegio Sindacale, in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed al rispetto delle norme di legge, il giorno 21 Febbraio 2019, alle ore 10,00, presso la sala Azzurra situata al II piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12,12,2018

Direttore Generale – Dr. F.Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo FP CISL
* Dott. Rossin Mariella FP UIL
* Dott. Tosi Roberto F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano F.I.A.L.S.

RSU:
(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 56 di 108

LE PARTI

Premesso che

L'art. 30 CCNL del 19/04/2004 – Biennio economico 2002-2003 al punto 5 prevede "E' confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno) e 31 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al Fondo di cui al presente articolo (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) per l'attuazione delle sue finalità. ... e pertanto non si storicizzano nel fondo della produttività."

Alla data della sottoscrizione della presente Preintesa, le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2017 sul Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica ex art. 9 del CCNL economico 2008-2009 e sul Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno ex art. 7 del CCNL economico 2008-2009 risultano complessivamente pari a € 541.713,24.

Considerato:
la notevole entità dell'importo di cui trattasi;
la sottoscrizione del nuovo CCNL Comparto Sanità in data 21.05.2018;
la situazione della recente (01.01.2017) unificazione delle due Aziende Polesane di Rovigo e Adria, con approvazione del nuovo Atto Aziendale a gennaio 2018;
la conseguente necessità di dar corso a nuovi modelli organizzativi finalizzati alla massima integrazione, a tutti i livelli delle attività tra le varie strutture aziendali.

Richiamata
l'intesa del 28.12.2017 ad Oggetto: "istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. Criteri per l'assegnazione dei premi incentivanti: destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate sui fondi contrattuali al 31.12.2016 ex Aziende Ulss18 e 19 ", preintesa certificata dal Collegio Sindacale in data 6,12,2017

Tutto ciò premesso, considerato e richiamato le parti:

CONVENGONO

1. di destinare, per l'anno 2018 l'importo complessivo dei resti accertati a consuntivo di bilancio al 31.12.2017, tenuto conto dei fondi definiti anno 2017 determinati con deliberazione del D.G. n. 498 del 2018, aggiornati alla data di sottoscrizione della presente Preintesa in € 541.713,24 alla incentivazione di progetti quali-quantitativi finalizzati all'obiettivo aziendale "integrazione operativa strutture ex Aziende ULSS 18 di Rovigo e 19 di Adria – attuazione nuovo Atto Aziendale";
2. di confermare la medesima destinazione per la quota residua, già finalizzata ad attività progettuale, di cui all'Intesa del 28,12,2017;
3. che i progetti quali-quantitativi non saranno necessariamente collegati ad un maggior impegno orario, saranno svolti su base volontaria e dovranno essere definiti con i relativi indicatori di risultato ed approvati da ciascun Direttore di Area (Sanitario, Socio Sanitario e Amministrativo) in sede di negoziazione annuale di budget;

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 57 di 108

4. a tal fine, il Direttore Generale attribuirà a ciascun Direttore di Area uno specifico budget economico complessivo, rapportato ai dipendenti assegnati a ciascuna Struttura di afferenza, e parametrato alle quote teoriche di risultato 2017, di cui all'intesa del 28 dicembre 2017;
5. Rimane in facoltà della Direzione: destinare sino ad un massimo del 10% dell'importo di cui al punto 1 a specifiche progettualità valutate prioritarie per le finalità di integrazione, nonché redistribuire tra le Strutture quote di budget eventualmente non destinate, a seguito di negoziazione di budget.
6. Degli esiti della negoziazione sarà data puntuale informativa alle OOSS.

Alle ore 13.25 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott.Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott.Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott.Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera	FIALS: Dott.Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale	RSU:
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Biolcati Emanuela
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 58 di 108

REGIONE DEL VENETO

ULSS5

VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

-Comparto Sanità-

5 giugno 2006

10 aprile 2008

31 luglio 2009

21 Maggio 2018

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

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

INTESA

30 Aprile 2019

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 59 di 108

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del personale del Comparto avvenuta in data 18.04.2019 e del parere favorevole espresso in data 19.04.2019 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 Martedì 30 Aprile 2019 alle ore 11,30, presso la Sala Riunioni situata al III 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. 8 del CCCNL 21/05/2018 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 03,04,2019

Direttore Generale – Dr. F.Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera – Dr. Paolo de Pieri
Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Luciano'
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo	FP CISL
* Dott. Rossin Mariella	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott.ssa Mara Pavan	NURSING UP

RSU:
(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 60 di 108

Premesso

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

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

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

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

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

LE PARTI

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

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

per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo di premialità e fasce è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle categorie contrattuali del personale assegnato. A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima (Performance organizzativa) e del contributo individuale apportato da ogni singolo operatore al raggiungimento degli stessi (Performance individuale), a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'OIV Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 96 del 21.01.2018.

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

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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 61 di 108

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

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

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

1) si moltiplica il peso* per il numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura e appartenenti alla stessa categoria/livello economico contrattuale;

2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);

3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2), ottenendo "il valore punto";

4) si moltiplica "il valore punto" per il peso di premialità attribuito a quella categoria/livello economico contrattuale ottenendo il valore annuo dell'importo di produttività di quella categoria/livello economico contrattuale;

5) quindi sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente a quella struttura si determina il budget di quella struttura.

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

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO rispetto alla quota teorica

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

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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 62 di 108

PROTOCOLLO D'INTESA REGIONALE – APPLICAZIONE L.111/2011

Infine, le parti richiamano il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 24 novembre 2016 tra la Regione e le OO.SS. del Comparto avente ad oggetto "I primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n. 19 del 25.10.2016 – Istituzione dell'Ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto – Azienda Zero. Disposizioni per l'individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS" (DGR 1969 del 15.12.2016) in premessa citato.

Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale.

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

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

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

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

Alle ore 12,40 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott.Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott.Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott.Carlo Gogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	FIALS: Dott.Schiavone Luciano NURSING UP: Dr. Bvan Mora
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	RSU:
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 63 di 108

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 64 di 108

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO ..... AI FINI DELLA PRODUTTIVITA'

COMPARTO

UOC/UOSD/UOS .....

MATRICOLA .....

COGNOME E NOME .....

DATA DI NASCITA .....

DAL ..... AL .....

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

10	Non raggiunta competenza
12	Competenza da costruire
14	Piccolo gap da colmare
16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare
18	Ottimo livello di competenza
20	Eccellente, di riferimento

Osservazioni del Valutato

.....

.....

.....

.....

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

.....

.....

.....

.....

Data .....

Firma Valutato

Firma Valutatore

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 65 di 108

REGIONE DEL VENETO
ULSS5

VERBALE DI CONTRATTAZIONE
Art. 8

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

INTESA
ai sensi dell' art.47 punto 7 Dl.gs. 81/2008
"numero RLS"

20 DICEMBRE 2018

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 66 di 108

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

OGGETTO: definizione del numero di rappresentanti per la sicurezza.

Il giorno 20 Dicembre 2018, alle ore 19,30, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12,12,2018

Direttore Generale – Dr. F.Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo FP CISL
* Dott. Rossin Mariella FP UIL
* Dott. Tosi Roberto F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano F.I.A.L.S.
* Dott. Pavan Mara NURSING UP

RSU:
(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 67 di 108

Premesso che,

in seguito alla riorganizzazione conseguente alla fusione per incorporazione dell'Azienda Ulss 19 di Adria nell'Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, dal 1.1.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della L.R. 19/2016, nonché dell'adozione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana con decorrenza 1.2.2018, e conseguentemente alla necessità da parte dell'Azienda unica ULSS 5 Polesana di dotarsi di nuovi rappresentanti per la sicurezza e/o confermare quelli preesistenti;

in data 21 Maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto 2016-2018,

in data 7 Ottobre 2018 sono pervenuti all'Azienda i nominativi dei delegati della RSU a partecipare ai tavoli di confronto e contrattazione con l'Azienda;

visto che è necessario definire, propedeuticamente il numero dei membri costituenti l'RLS in quanto il punto III della parte prima del "contratto collettivo quadro" in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il "rappresentante per la sicurezza", concordato il 7 maggio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPPI ed UNIONQUADRI prevede che nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano piu' di 1000 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza e' pari a 6, e al punto XIII prevede che e' rimessa alla contrattazione di comparto, definire in relazione alla individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e/o protezione dai rischi connessi all' attivita' di lavoro, un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello minimo previsto,

visto che il Decreto Legislativo 626 è stato successivamente sostituito dal decreto legislativo 81.2008 che nel dettaglio prevede che:
" art. 47 punto 7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente: [...]
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva";

l'Amministrazione espone al tavolo della Contrattazione integrativa l'indicazione del Responsabile Prevenzione e Protezione, Dr. Masiero. Il quale propone che il numero vada rapportato alle Unità Produttive presenti in Azienda ed alla dimensione delle stesse.
Pertanto propone un numero complessivo di 15 complessivamente considerando comparto e dirigenza, e così suddiviso: 6 (Ospedale Rovigo) + 3 (Ospedale di Adria) + 3 (Ospedale Trecenta) + 3 (Territorio).

Le parti quindi approvano

- il numero complessivo di membri (comparto e dirigenza) costituenti RLS viene definito in numero **15**.
- **Il numero dei dipendenti appartenenti al Comparto viene definito in 11**

e si danno reciproco atto di eseguire la fase di contrattazione, in materia, anche con le OO.SS della Dirigenza Medica e Veterinaria ed SPTA

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 68 di 108

Alle ore 12,20 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott.Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott.Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott.Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera	FIALS: Dott.Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale	NURSING UP: Dott. Mara Pavan CAMPESAN O DALBRETTA
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 69 di 108

REGIONE DEL VENETO

ULSS5

VERBALE DI CONTRATTAZIONE
Art. 8

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

INTESA
ai sensi dell' art.3 punto 1 del CCNQ 20.09.2001
c.d. "CONTINGENTI MINIMI"

20 DICEMBRE 2018

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 70 di 108

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

OGGETTO: SERVIZI MINIMI ESSENZIALI -INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE ESONERATO DALLO SCIOPERO ED APPROVAZIONE NORME REGOLAMENTARI (ai sensi della L. 146 del 1990) , SECONDO QUANTO PREVISTO DALL'ACCORDO SULLE NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI RELATIVI AL COMPARTO SANITA'

Il giorno 20 Dicembre 2018, alle ore 9,30, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12,12,2018

Direttore Generale – Dr. F.Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo	FP CISL
* Dott. Rossin Mariella	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott. Pavan Mara	NURSING UP

RSU:
(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 71 di 108

Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

LE PARTI

Premesso che
In seguito alla riorganizzazione conseguente alla fusione per incorporazione dell'Azienda Ulss 19 di Adria nell'Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, dal 1.1.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della L.R. 19/2016, nonché dell'adozione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana con decorrenza 1.2.2018, e conseguentemente alla necessità da parte dell'Azienda unica ULSS 5 Polesana di dotarsi di nuovi contingenti minimi da garantire in caso di sciopero;

In data 21 Maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018,

in data 7 Ottobre 2018 sono pervenuti all'Azienda i nominativi dei delegati della RSU a partecipare ai tavoli di confronto e contrattazione con l'Azienda,

in data 1.10.2018 ha preso servizio il nuovo Dirigente Dr. Cristiano Pelati , quale nuovo Direttore della DPS dell'Azienda ULSS 5 Polesana, incaricato di effettuare un'analisi complessiva con riferimento al personale del Comparto che fornisce assistenza sanitaria sia ospedaliera che territoriale;

in data 17.10.2018 è iniziato il confronto, ex art.5 CCNL 21.05.2018, con le OO.SS e la RSU , proseguito in data 23.10.2018, inerente i contingenti del personale del comparto esonerato dallo sciopero per garantire le prestazioni indispensabili,

in data 26.10.2018 è stata data informativa ai sindacati , tramite la trasmissione delle nuove tabelle sui contingenti minimi, proposti dal nuovo Direttore DPS, da garantire in caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali;

in data 22.11.2018 è avvenuto un ulteriore confronto con le OO.SS del personale del comparto e la RSU in materia;

approvano

in data odierna 20.12.2018 il documento allegato: "Determinazione dei contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero area Comparto"

Per quanto riguarda il personale del Comparto tecnico amministrativo in senso stretto, implicando il processo di fusione in particolare di tali servizi una riorganizzazione ancora in corso, si rinvia la discussione ad un ulteriore incontro previa analisi da parte dei Direttori Responsabili di tali servizi, specificando che, in vacanza, permangono i contingenti vigenti antecedenti alla fusione. Conseguentemente verrà redatto un nuovo protocollo d'intesa complessivo.

Alle ore 12,20 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 72 di 108

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL-FP: Dott.Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott.Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott.Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera	FIALS: Dott.Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale	NURSING UP: Dott. Mara Pavan Ombretta
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Bidcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 73 di 108

Determinazione dei CONTINGENTI DI PERSONALE per il funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali in caso di SCIOPERO

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- D. Lgs 29/93, art. 45, commi 1, 4 e 8;
- L.12.6.90 n. 146;
- L. 11.4.2000 n. 83 e ss.ii.;
- Accordo 20.9.2001 sui Servizi Pubblici Essenziali e sulle Procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del Comparto del S.S.N.;

FINALITÀ

Allo scopo di definire e concordare modalità idonee a consentire il libero esercizio del diritto di sciopero per il personale dipendente dell'AULSS 5 Polesana, garantendo allo stesso tempo ed in modo adeguato la fruizione da parte degli utenti delle prestazioni indispensabili per assicurare il pieno godimento del diritto alla Salute costituzionalmente garantito, con il presente Accordo

LE PARTI

convengono di definire i contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni e il funzionamento dei servizi Pubblici Essenziali

INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Si indicano, di seguito, i Servizi Pubblici essenziali come determinati dall'art. 1 dell'Accordo 20.9.2001

A) Assistenza Sanitaria;
B) Igiene e Sanità pubblica;
C) Veterinaria;

AREA OSPEDALIERA

A) ASSISTENZA SANITARIA D'URGENZA:

In tutti gli stabilimenti ospedalieri dove esistono Servizi di:

- Pronto Soccorso Medico e Chirurgico,
- Emodialisi
- Rianimazione e Terapia Intensiva,
- Ambulanze e trasporto infermi,
- Unità Coronarica;
- Prestazioni di ostetricia connesse ai parti (sala parto e attività PMA)

le prestazioni indispensabili relative all'assistenza sanitaria d'urgenza devono essere garantite con il personale normalmente impiegato durante il turno previsto nella giornata in cui cade lo sciopero. Va inoltre garantito ai suddetti servizi il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio ivi compresi i servizi trasfusionali;

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 74 di 108

B) ASSISTENZA SANITARIA ORDINARIA:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- nido e assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.

Fatto salvo che i contingenti di personale da impiegare non devono essere superiori a quelli impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni (art. CCNL 1.09.1995);
vista la variabilità e specificità dei contesti organizzativi e delle prestazioni erogate;
visto il campo di autonomia e responsabilità dei singoli professionisti;
si stabilisce che nell'ambito di ogni realtà operativa, in caso di sciopero, vengono definite in forma scritta le prestazioni di tipo tecnico, educativo e relazionale, ritenute indifferibili dall'équipe, previa obiettiva valutazione clinica.
Le prestazioni sono ritenute indifferibili in quanto la loro mancata effettuazione può pregiudicare il diritto alla salute dell'utente.

CONTINGENTI MINIMI SCIOPERO 24 ORE E ASSEMBLEA
PER LE PRESTAZIONI INDIFFERIBILI

DIPARTIMENTO CHIRUGICO	Infermieri			OSS			OSTETRICHE		
UOC	M	P	N	M	P	N			
Chirurgia generale, vascolare, urologia - Rovigo	5	4	3	1	1				
Ortopedia Rovigo	3	2	2	1	1				
Week surgery Trecenta (dal lun al ven)	3	2	1	1	1	1			
ORL – MAXILLO – OCU Rovigo (dal lun al ven)	1	1	1 (dal lun al giov)	1	1				
Ostetricia e ginecologia Rovigo	2	1	1	1			2	2	2
Ostetricia e ginecologia Trecenta (PMA)	2 unità (inf/ ostetrica) fino alle 17.30, in caso di settimana FIVET 3 unità								

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 75 di 108

DIPARTIMENTO MEDICO CHIRURGICO SPECIALISTICO	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
Pneumologia - Mal Met – Gastro Rovigo	4	3	2	2	1	
Malattie Infettive Rovigo	1	1	1	1	1	1
Neurologia – Neurochirugia – Stroke Rovigo	4	4	3	3	1	1

SALUTE MENTALE	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
CA Badia Polesine	1	1	1	1	1	1
CTRP Badia Polesine	1	1	1	1	1	1
CA Arquà Polesine	1	1				

DISTRETTO 1 Rovigo	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
Cure primarie Rovigo	3					
Cure primarie Trecenta	3					
Ospedale di Comunità Trecenta	2	2	1	2	2	1
Sanità penitenziaria	2	1				

DIPARTIMENTO EMERGENZA URGENZA	Infermieri			OSS					
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Cardiologia – UTIC Rovigo	5	5	4	1					

DIPARTIMENTO MEDICO	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
Geriatria / Nefrologia Rovigo	4	3	2	2	2	
Medicina Rovigo	4	3	2	2	2	
Lungodegenza Rovigo	2	2	1	2	1	1
Area Medica Critica Trecenta	6	6	4	4	4	
Riabilitazione degenza Trecenta	3	2	1	2	2	1
Pediatria Rovigo	2	2	2	1	1	
Oncologia Rovigo	2	2	1	1	1	1

DIPARTIMENTO MEDICO E SERVIZI DI DIAGNOSI E CURA ADRIA	Infermieri			OSS			Autista		
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Medicina Interna Adria	2	2	2	3	2				
Lungodegenza Adria	2	2	2	3	2				
Cardiologia Adria	2	2	2	2	1				
Pediatria Adria	3 (1 nido / gin)	3 (1 nido / gin)	2 (1 nido / gin)						

DIPARTIMENTO CHIRURGICO ADRIA	Infermieri			OSS			Ostetriche		
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Chirurgia generale (Uro - ORL) Adria	2	2	2	2	1				
Ortopedia (Oculistica) Adria	3 (1 sala gessi)	3 (1 sala gessi)	2	2	2				
Ostetricia e Ginecologia Adria – Punto Nascita	1	1		1			2	2	2

DIREZIONE FUNZIONE OSPEDALIERA RO				OT		
UOC				M	P	N
Necrofori Rovigo				1	1	
Necrofori Trecenta				1	1	

DISTRETTO 2 ADRIA	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
Ospedale di comunità Adria	1	1	1	1	1	1

DIREZIONE FUNZIONE OSPEDALIERA Adria				OT		
UOC				M	P	N
Necrofori Adria				1 (fino alle 17)		

DIREZIONE PROFESSIONI SANITARIE				OSS		
UOC				M	P	N
Servizio Barellieri Rovigo				2	1	
Servizio Barellieri Adria				1		

REGIONE DEL VENETO
ULSS5

CONTINGENTI MINIMI SCIOPERO SUPERIORE ALLE 24 ORE

DIPARTIMENTO CHIRURGICO	Infermieri			OSS			Ostetriche		
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Chirurgia generale, vascolare, urologia Rovigo	5	4	3	1	1				
Ortopedia Rovigo	3	2	2	1	1				
Week surgery Trecenta (dal lun al ven)	3	2	1	1	1	1			
ORL max oculistica (dal lun al ven) Rovigo	1	1	1 (dal lun al giov)	1	1				
Ostetricia e Ginecologia Rovigo	2	1	1	1			2	2	2
Ostetricia e ginecologia Tre (PMA)	2 unità (può essere ost) fino alle 17.30, in caso di settimana FIVET 3 unità								

DIPARTIMENTO SERV. DIAGNOSI E CURA AREA IMMAGINE	Infermieri			OSS			TSRM			Amm		
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Medicina Nucleare	1						2					
Radiologia Rovigo	1	1		1	1		3	3	1	1	1	
Radiologia Trecenta	1						1	1		1	1	

DIPARTIMENTO SERV. DIAGNOSI E CURA AREA LABORATORIO	Infermieri			OSS			TSLB			Amm		
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Medicina Laboratorio Rovigo				1			4	1	1	1		
Medicina Laboratorio Trecenta				1			1	1	PD			
Medicina Laboratorio Adria				1			2	1	1			
Microbiologia Rovigo							2 (1 fino alle 16)					
Anatomia Patologica Rovigo							1 (fino alle 16)					
Medicina Trasfusionale Rovigo	2			1			3	1	1			
Medicina Trasfusionale Trecenta							1 (fino alle 16)					
Medicina Trasfusionale Adria							1 (fino alle 16)					

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 78 di 108

DIPARTIMENTO MEDICO CHIRURGICO SPECIALISTICO	Infermieri			OSS			TNFP		
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Pne - Mal Met – Gastro Rovigo	4	3	2	2	1				
Malattie Infettive Rovigo	1	1	1	1	1	1			
DH Nefrologia Rovigo	1	1							
Endoscopia digestiva Rovigo	1 (fino alle 16)								
Neurologia -- Neurochirurgia – Stroke Rovigo	4	4	3	3	1	1			
Ambulatorio Neurologico Rovigo	1 (fino alle 17)						1 (fino alle 17)		

DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
CA Badia Polesine	1	1	1	1	1	1
CTRP Badia Polesine	1	1	1	1	1	1
CA Arquà Polesine	1	1				

DISTRETTO 1 Rovigo	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
Cure primarie Rovigo	3	1				
Cure primarie Trecenta	3	1				
Ospedale di Comunità Trecenta	2	2	1	2	2	1
Sanità penitenziaria Rovigo	2	1				

DIPARTIMENTO EMERGENZA URGENZA	Infermieri			OSS			TSRM		
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Gruppo operatorio Rovigo	9	9							
Gruppo operatorio Trecenta	3								
Centrale sterilizzazione Rovigo	1	1		1	1				
Diagnostica interventistica . endoluminale Rovigo	2	2					1	1	
Cardiologia - UTIC	5	5	4	1	1				
	Infermieri			OSS			Autista		
	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Pronto soccorso Rovigo	5 (1 inf per ps ort)	5 (1 inf per ps ort)	4	2	2	2			

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 79 di 108

DIPARTIMENTO MEDICO	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
Geriatria / Nefrologia Rovigo	4	3	2	2	2	
Medicina Rovigo	4	3	2	2	2	
Lungodegenza Rovigo	2	2	1	2	1	1
Area Medica Critica Trecenta	6	6	4	4	4	
Riabilitazione degenza Trecenta	3	2	1	2	2	1
Pediatria Rovigo	2	2	2	1	1	
Oncologia Rovigo	2	2	1	1	1	1
Day Hospital Oncologico Rovigo	2 (1 fino alle 17)					

DIPARTIMENTO MEDICO E SERVIZI DI DIAGNOSI E CURA ADRIA	Infermieri			OSS			Autista					
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N			
Medicina Interna Adria	2	2	2	3	2							
Lungodegenza Adria	2	2	2	3	2							
Cardiologia Adria	2	2	2	2	1							
Oncologia Adria	2 (1 fino alle 17)											
Pediatria Adria	3 (1 nido / gin)	3 (1 nido / gin)	2 (1 nido / gin)									
	Infermieri			OSS			TSRM			Amm		
	M	P	N	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Radiologia Adria	1						1	1		1		
Endoscopia Digestiva Adria	1	1										
	Infermieri			OSS			Ostetriche					

DIPARTIMENTO CHIRURGICO ADRIA	M	P	N	M	P	N	M	P	N
UOC									
Gruppo Operatorio e Week Surgery e sterilizzazione	4	3		1					
Chirurgia generale (Uro – ORL) Adria	2	2	2	2	1				
Ortopedia (Oculistica) Adria	3 (1 sala gessi)	3 (1 sala gessi)	2	2	2				
Ostetricia e Ginecologia Adria - Punto Nascita	1	1		1			2	2	2

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 80 di 108

DIREZIONE FUNZIONE OSPEDALIERA RO	Infermieri			OT			Amm		
UOC	M	P	N	M	P	N	M	P	N
Necrofori Rovigo				1	1				
Necrofori Trecenta				1	1				
Farmacia Ospedale Rovigo	3 (fino alle 15)			1 (fino alle 15)			1		

DISTRETTO 2 ADRIA	Infermieri			OSS		
UOC	M	P	N	M	P	N
Cure Primarie Adria (ADI/SAD)	4			3		
Ospedale di comunità Adria	1	1	1	1	1	1

DIREZIONE FUNZIONE OSPEDALIERA				OSS		
UOC				M	P	N
Necrofori Adria				1 (fino alle 17)		

DIREZIONE PROFESSIONI SANITARIE				OSS		
UOC				M	P	N
Servizio Barellieri Rovigo				4	4	
Servizio Barellieri Adria				1		

Per quanto sopra non specificato, si applicano i contingenti di personale previsti nei giorni festivi

C) ATTIVITA' DI SUPPORTO LOGISTICO E ORGANIZZATIVO:

- Uffici amministativi Direzione Medica, Portinerie Ospedaliere e Centralini
- Direzione Professioni Sanitarie

Si stabilisce la presenza del contingente di norma in servizio durante i giorni festivi

Il calcolo del contingente numerico minimo di personale esonerato in caso di sciopero comprende anche la figura del coordinatore delle unità operative.

Per quanto sopra non specificato, si applicano i contingenti di personale previsti nei giorni festivi.

D) DIPARTIMENTO DI SANITÀ PUBBLICA

Igiene e sanità pubblica

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 81 di 108

- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e di vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

Veterinaria
- vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossicoinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi; controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsicatori ai fini della profilassi antirabbica;
- ispezione veterinaria e macellazione d'urgenza degli animali in pericolo di vita;
- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

Sciopero di durata inferiore o uguale o superiore alle 24 ore: per tutte le UU.OO. si applicano i contingenti di personale previsti nei giorni festivi (PD Tecnici della Prevenzione)

PROCEDURE OPERATIVE

Al fine di individuare i contingenti di personale che deve essere esonerato dallo sciopero per garantire le prestazioni comunque indispensabili ed indifferibili,

LE PARTI CONCORDANO di definire la seguente procedura:

A) *Almeno cinque giorni prima della data fissata per lo sciopero*, i Dirigenti Responsabili del funzionamento delle singole Unità Operative, secondo l'ordinamento di questa Azienda, predispongono *l'elenco nominativo dei dipendenti che sono tenuti a svolgere le prestazioni indispensabili* e che quindi sono esonerati dallo sciopero stesso.

L'individuazione dei nominativi avviene prioritariamente d'intesa con i dipendenti dell'Unità Operativa.

Ove ciò non risulti possibile, l'individuazione del personale esonerato allo sciopero viene effettuata dal Dirigente dell'Unità Operativa di norma con il sistema di rotazione e secondo i seguenti criteri generali:

1) Per i dipendenti operanti nei Servizi per i quali è prevista la presenza del 100% del personale (Assistenza Sanitaria d'Urgenza), va mantenuto in servizio il personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero;

2) Per i Servizi in turno e di Pronta Disponibilità, qualora sovrapponibili a quelli ordinari, va considerato esonerato dallo sciopero il dipendente per il quale era già previsto, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'unità operativa di riferimento, lo svolgimento del turno o della pronta disponibilità;

3) Sono esclusi dall'individuazione del personale esonerato dallo sciopero:
- i dipendenti che hanno svolto il turno notturno immediatamente precedente alla giornata di sciopero;
- i dipendenti che, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'unità operativa di

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 82 di 108

riferimento, sono tenuti ad effettuare il turno notturno nella notte immediatamente successiva alla giornata di sciopero;

I dipendenti che non aderiscono allo sciopero sono impiegati dal Responsabile dell'Unità Operativa in accordo, per attività complesse di servizi e strutture, nel rispetto del proprio ruolo.

B) *L'elenco nominativo del personale esonerato dallo sciopero* (di cui al punto A), sottoscritto dal Responsabile dell'Unità Operativa *va da quest'ultimo comunicato agli interessati e alle Rappresentanze Sindacali tramite affissione nel luogo ove sono collocati abitualmente i turni di servizio* o le comunicazioni di servizio.

Il personale interessato, assente a qualsiasi titolo, che non possa ricevere la comunicazione tramite i suddetti elenchi, viene informato dal Responsabile dell'Unità Operativa in forma diretta e individuale.

C) Il personale individuato per l'esonero dallo sciopero ha il diritto di esprimere, entro 24 ORE dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la contestuale sostituzione, all'interno dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero, ove ciò sia possibile.

Effettuate tutte le sostituzioni, il personale che non intende aderire allo sciopero può essere impiegato in qualsiasi momento al posto di quello che ha presentato istanza di sostituzione, all'interno dell'Area Dipartimentale o delle Unità Operative territoriali di appartenenza.

Fatto salvo quanto sopra stabilito per la richiesta di sostituzione, è fatto divieto assoluto di predisporre a cura di chiunque all'interno dell'azienda, prima dello svolgimento dello sciopero, elenchi nominativi da cui si evinca chi intenda ad esso aderire.

Durante le giornate di sciopero non sono consentiti carichi di lavoro aggiuntivi conseguenti alle assenze del personale scioperante.

D) Esclusivamente a scopi amministrativi e di rilevanza istituzionale, considerati gli obblighi e le conseguenti responsabilità connesse alla rilevazione del personale assente in occasione della giornata di sciopero (L. 146/90 e ss. ii. Emm.), i RESPONSABILI DI STRUTTURA (Coordinatori, Direttori di U.O./Responsabili di M.O. / STAFF) sono tenuti a comunicare all'Ufficio Relazioni sindacali i dati numerici distinti per qualifica dei dipendenti assenti per sciopero, entro il primo giorno lavorativo successivo allo stesso.

Ai dipendenti che aderiscono allo sciopero viene applicata la trattenuta stipendiale pari ad un massimo di una giornata lavorativa al mese.

Per ogni assenza dovuta a sciopero, viene applicata al dipendente la trattenuta economica per il numero di ore corrispondenti a quelle che risultano dalla proclamazione dello sciopero.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 83 di 108

REGIONE DEL VENETO

ULSS5

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

CONFRONTO

ai sensi dell'art.5

20.12.2018

in materia di

INCARICHI DI FUNZIONE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTT. DA 14 A 23 DEL CCNL COMPARTO SANITÀ DEL 21 MAGGIO 2018

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 84 di 108

VERBALE DI CONFRONTO

Il giorno 20 Dicembre 2018, alle 9.30, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12,12,2018

Direttore Generale – Dr. F.Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo	FP CISL
* Dott. Rossin Mariella	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott. Pavan Mara	NURSING UP

RSU:
(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 85 di 108

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 introduce agli artt. da 14 a 23 una nuova disciplina in merito agli incarichi attribuibili al personale del comparto, denominati incarichi di funzione, per lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Tra le principali novità vi sono: la distinzione tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali; la sovraordinazione degli incarichi di organizzazione rispetto agli incarichi professionali nell'unità di appartenenza; i differenti requisiti per l'attribuzione degli incarichi; la conferibilità degli incarichi di organizzazione anche ai dipendenti in regime di tempo parziale; l'attribuibilità a seguito della partecipazione a un bando; la durata massima degli incarichi e la loro non cumulabilità; il non assorbimento, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85, del compenso per lavoro straordinario.

I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione sono oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018.

Il conferimento degli incarichi avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

Il presente regolamento, costituito da nove articoli, disciplina le procedure per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi di funzione.

Art. 1 – TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono riconducibili, sia per il ruolo sanitario sia per quelli amministrativo, tecnico e professionale (PTA) alle due seguenti tipologie:

- **incarico di organizzazione:**

personale ruolo sanitario e assistenti sociali: l'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

personale ruolo PTA: funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere il coordinamento di altro personale.

- **incarico professionale:**

personale ruolo sanitario e assistenti sociali: per l'esercizio di compiti aggiuntivi e/o maggiormente complessi che richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

personale ruolo PTA: comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate all'iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

L'individuazione degli incarichi rientra nel potere organizzatorio dell'Azienda, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'atto aziendale. In particolare, l'azienda determinerà le specifiche aree di attività ove si renda più opportuno, attraverso il conferimento di incarichi (siano essi organizzativi che professionali) lo svolgimento di funzioni caratterizzate da ampi margini di autonomia e responsabilità finalizzate al miglioramento della qualità dell'assistenza e/o dei processi produttivi anche in relazione alle dimensioni aziendali assunte a seguito della legge regionale n. 19 del 25 ottobre 2016 ed all'esigenza di evitare repliche di funzioni non coordinate tra di loro.

Con riferimento agli incarichi di organizzazione dei ruoli PTA tiene conto anche del numero di dirigenti nelle singole unità operative e della complessità e numerosità dei processi gestiti.

Per il personale del ruolo sanitario gli incarichi di tipo organizzativo si distinguono tra quelli che prevedono l'esercizio delle funzioni di coordinamento ex L.43/2006 e quelli che non la prevedono.

L'incarico professionale per il personale del suddetto ruolo si articola in incarico di professionista specialista e incarico di professionista esperto che potrà essere conferito in rapporto alla medesima competenza avanzata/specialistica.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 86 di 108

Per il persona dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi possono essere di organizzazione, ad esclusione di quelli che prevedono la funzione di coordinamento ex L.43/2006, mentre gli incarichi professionali possono connotarsi solo come incarichi di professionisti esperti. Gli incarichi professionali di tipo specialistico per il ruolo sanitario saranno conferibili solo a seguito della conclusione dei percorsi individuati al comma 7 dell'articolo 16. Gli incarichi professionali di tipo esperto per il ruolo sanitario e per i profili di collaboratore professionale assistente sociali ed assistente sociale senior saranno conferibili a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al successivo articolo 6.
Al personale dei profili appartenenti ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale possono essere immediatamente conferiti, previa selezione, sia gli incarichi organizzativi che quelli professionali a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al successivo articolo 5.

Art. 2 – ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono istituiti con delibera del Direttore Generale su proposta dei Direttori di Area, avuto riferimento a:

- il rispetto delle leggi e provvedimenti regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale;
- la rispondenza alle esigenze organizzative aziendali, alle sue priorità di sviluppo ed aree strategiche;
- il numero di dirigenti presenti nelle unità operative;
- le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

Art. 3 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI

Gli indicatori individuati per la graduazione degli incarichi organizzativi sono i seguenti:
1. **valenza strategica** rispetto agli obiettivi dell'Azienda, intesa come ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica;
2. **dimensione organizzativa di riferimento**, intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dall'incaricato, compresa l'eventuale dislocazione della struttura su più sedi
3. **Livello di complessità ed implementazione delle competenze**
4. Livello di **autonomia e responsabilita'** della posizione, anche nell'interazione/integrazione con altre strutture interne o esterne all'azienda;
5. **Specializzazione** ossia richiesta più o meno elevata di competenze specifiche nel settore in cui è collocato l'incarico;
6. **Livello di autonomia e responsabilità**, ossia l'ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità;

La direzione aziendale, sulla base dei criteri sopra indicati, al momento dell'attivazione dell'incarico definisce e conseguentemente il valore economico.
Il valore economico annuo degli incarichi di organizzazione viene attribuito nell'ambito delle seguenti fasce.

Coordinamenti	Organizzazione

Gli indicatori per la graduazione degli incarichi professionali per i dipendenti di tutti i ruolo sono i seguenti:
1. dimensione organizzativa, ossia ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico;
2. livello di responsabilità e autonomia;
3. specializzazione ossia richiesta più o meno elevata di competenze specifiche nel settore in cui è collocato l'incarico;

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 87 di 108

La direzione aziendale definisce al momento dell'attivazione dell'incarico il livello di complessità e conseguentemente il valore economico.
Il valore economico annuo degli incarichi professionali viene attribuito nell'ambito delle seguenti fasce.

Per i dipendenti di tutti i ruoli, gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati rispetto a quelli professionali all'interno dell'unità di appartenenza.

Art. 4 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di funzione sono conferibili al personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, anche in posizione di comando, esclusivamente appartenente alla categoria D, ivi compresi i dipendenti appartenenti al livello economico Ds.
Con riferimento ai soli incarichi di organizzazione aventi un valore economico inferiore ad € 3.227,85, l'Azienda può valutare la compatibilità del rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla natura dei compiti e delle responsabilità affidate.
A) personale del ruolo sanitario
Incarichi di organizzazione:
I requisiti per il conferimento dell'incarico di organizzazione per l'esercizio della funzione di coordinamento ex L. 43/2006 sono:
- il Master di primo livello in management o per le funzioni di Coordinamento, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Regolamento di cui al decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del Regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270 ovvero, in alternativa al Master, il possesso del certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa;
- esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.

Altri incarichi di organizzazione, conferibili anche ai collaboratori professionali assistenti sociali ed assistenti sociali senior:
- almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D, compreso il livello economico Ds;

Il possesso della laurea magistrale o specialistica è considerato elemento di valorizzazione per l'attribuzione di tutti gli incarichi di organizzazione di maggior complessità.

Incarichi professionali:
I requisiti per il conferimento degli incarichi professionali sono:
- per il professionista specialista, ai sensi dell'articolo 16, comma 7 del CCNL, il possesso del Master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della legge n. 43/2006, secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie e sentite le regioni;
- per il professionista esperto, appartenente anche ai profili di assistente sociale e assistente sociale senior, ai sensi dell'articolo 16, comma 8 del CCNL l'acquisizione di competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla regione.

B) personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo
Incarichi di organizzazione
I requisiti per il conferimento dell'incarico di organizzazione sono:
- possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e in categoria D (compreso il livello economico Ds).

Incarichi professionali
- possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e in categoria D, compreso il livello economico Ds ;

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 88 di 108

- titolo di abilitazione, ove esistente. In quest'ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

Art. 5 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE E PROFESSIONALI RIFERITI A TUTTI I RUOLI

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del competente Direttore/Responsabile di struttura, validata dal relativo Direttore di Area.

Una volta acquisite le proposte, il Direttore Generale, prima di passare al definitivo conferimento, pubblicizza con apposito avviso esposto sul sito intranet dell'Azienda, l'ipotesi definitiva di attribuzione per permettere ad eventuali altri candidati, in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal CCNL e dall'avviso medesimo, di presentare, al Direttore UOC Gestione Risorse Umane, con le modalità che saranno indicate nell'avviso stesso, nel termine di 15 giorni dalla pubblicazione domanda di partecipazione alla selezione.

Gli avvisi dovranno specificare per ogni incarico:
- la denominazione, la funzione e il contenuto con la descrizione delle linee di attività;
- la tipologia;
- la struttura organizzativa nella quale si inserisce;
- la pesatura;
- il valore economico;
- la durata;
- i requisiti di partecipazione;
- la/le sede/i di lavoro;
- il possibile utilizzo dell'elenco degli idonei negli anni successivi
- ogni altro requisito ritenuto necessario in rapporto alla tipologia di incarico da conferire.

Qualora venissero presentate candidature, la selezione verrà espletata da apposita Commissione esaminatrice nominata dal Direttore Generale dell'Azienda, e composta da tre membri, tra cui il Direttore di Area o di Dipartimento o di Unità Operativa Complessa di afferenza dell'incarico, che procederà alla valutazione dei curricula e ad un eventuale colloquio sulle materie oggetto dell'incarico. Uno dei membri fungerà da Presidente. La composizione della Commissione sarà dettagliata in relazione ai ruoli ed ai profili di appartenenza del personale interessato e/o delle strutture in cui si inserisce l'incarico. Nel caso di incarichi da conferire al personale del ruolo sanitario, un componente della Commissione dovrà essere un dirigente delle professioni sanitarie, ove esistente, che fungerà da Presidente.
La Commissione valuta, in relazione alla specificità delle funzioni, i contenuti del curriculum ed, eventualmente, gli esiti del colloquio, e redige un giudizio di idoneità con una valutazione sintetica.
La Commissione redige il verbale attestante lo svolgimento della procedura selettiva, che si conclude con un elenco di idonei ove viene indicata la proposta di nomina adeguatamente motivata. Il Direttore Generale, potrà attribuire l'incarico al candidato individuato dalla Commissione o ad un altro, dandone specifica motivazione.

In prima applicazione gli incarichi di organizzazione sono individuati per area omogenea:
- Funzione Ospedaliera;
- Funzione Territoriale;
- Dipartimento di Salute Mentale;
- Dipartimento di Prevenzione;
- Area Amministrativa;
- Area Sociale.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 89 di 108

Per gli incarichi professionali del ruolo sanitario è previsto il possesso del Master specialistico di primo livello di cui al comma 7 dell'art 16 del CCNL e una adeguata esperienza professionale specifica nell'area oggetto di incarico, o per i dipendenti del ruolo sanitario e assistenti sociali e assistenti sociali senior in possesso di competenze avanzate acquisite per il tramite di percorsi formativi complementari regionali e 5 anni di esperienza professionale.
L'incarico professionale attribuito dal Direttore Generale sarà definito di tipo specialistico o esperto a seconda dei requisiti posseduti dal candidato proposto dalla commissione esaminatrice.

Art. 6 - DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI

La durata degli incarichi è stabilita nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 5 dall'articolo 19 del CCNL.
Fermo restando quanto stabilito al comma 6 dell'art. 19 del CCNL, eccezionalmente gli incarichi possono essere revocati anche prima dell'effettuazione della valutazione annuale di cui al successivo articolo 8 nel caso di inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita con aspetti penali e/o disciplinari.
In ogni caso gli incarichi sono soggetti ad un periodo di prova di 6 mesi , decorsi i quali si procederà ad apposita verifica. In caso di esito negativo, l incarico sarà revocato.

Art. 7 - SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO

A seguito dell'attribuzione dell'incarico, tra l'Azienda e il dipendente incaricato viene stipulata integrazione al contratto individuale con la specificazione:

- della denominazione, tipologia, funzione e contenuto con la descrizione delle linee di attività;
- degli obiettivi da conseguire in relazione all'incarico;
- della durata dell'incarico;
- della misura del compenso;
- della/e sede/sedi di lavoro.

Art. 8 - VALUTAZIONE DEI TITOLARI DEGLI INCARICHI

Il risultato delle attività svolte dai titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico, con le modalità previste nelle schede allegate.

Art. 9 - RINUNCIA

Il titolare di incarico di funzione può rinunciare all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 10 giorni.

Alle ore 12,20 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott.Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott.Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott.Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera	FIALS: Dott.Schiavone Luciano

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 90 di 108

Direttore della Funzione Territoriale	NURSING UP: Dott. Mara Pavan CARPESAN OSBERTA
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Dirigente della Direz. Prof. Sanitaria Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide

REGIONE DEL VENETO

ULSS5

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

CONFRONTO

ai sensi dell'art.5

20.12.2018

in materia di

CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2018

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 92 di 108

VERBALE DI CONFRONTO

Il giorno 20 Dicembre 2018, alle 10.30, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12,12,2018

Direttore Generale – Dr. F.Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo	FP CISL
* Dott. Rossin Mariella	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott. Mara Pavan	NURSING UP

RSU:
(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

per discutere sul seguente o.d.g.:

"confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance"

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 93 di 108

LE PARTI

Premesso che

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018, visto che in data 7 Ottobre 2018 sono pervenuti all'Azienda i nominativi dei delegati della RSU a partecipare ai tavoli di confronto con l'Azienda, in data ~~odierna~~ 17.10.2018 è iniziato il confronto con le OO.SS e la RSU inerente i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, così come previsto dall art. 5 comma 3 punto 5 del CCN 21.Maggio 2018.

"Principi in materia di merito e premialità:

In merito, è quindi intervenuto il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009, così come integrato e modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", con la quale sono stati introdotti meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

Tale disciplina, 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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 94 di 108

Perfomance" previste con DDG n. 96 del 31.01.2018, con la quale 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.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

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

"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

Per supportare il perseguimento degli obiettivi aziendali risulta necessario uno sviluppo sistematico e coordinato delle attività di programmazione, realizzazione e controllo.

Le principale attività, i principali strumenti e le tempistiche di supporto al Ciclo della performance 2018 sono sintetizzate nella tabella seguente:

attività	*strumenti*	tempistica
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Piano della performance 2018-2020 e prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018	delibera n. 96 del 31 gennaio 2018
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi aziendali da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2017 delle singole articolazioni aziendali, con obiettivi temporaneamente confermati per il primo trimestre 2018, in attesa della DGRV sugli obiettivi aziendali.	gennaio 2018
	Schede di budget 2018 delle singole articolazioni aziendali	appena approvata la DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici verranno convocate le riunioni di budget per il 2018 (DGRV 230 del 06/03/2018)
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura	Verbale 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	– Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) – Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici)	mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 95 di 108

attività	*strumenti*	tempistica
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 30/04/2018; 2° quadrim. al 31/08/2018 3° quadrim. al 31/12/2018
Misurazione dei risultati finali	– Report annuali messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) – Rendicontazioni annuali prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici)	1° quadrimestre 2019
Valutazione annuale della performance organizzativa	– Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) – Documenti di valutazione di 2° istanza (a cura del livello gerarchico superiore al valutatore di 1° istanza);	2° trimestre 2019
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	A seguito sottoscrizione CCNL 21.05.2018
	Erogazione degli incentivi	a seguito delle valutazioni degli stati di avanzamento e della valutazione finale
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	tempistiche previste da normative nazionali e regionali

Come previsto dalla citata DGRV 140/2016, il monitoraggio trimestrale per accertare lo stato di avanzamento degli obiettivi annuali sarà effettuato a livello di singole strutture da parte di ciascun Direttore/Responsabile sulla base dei dati di attività di ciascuna struttura.

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

Alla valutazione della performance organizzativa è collegata la valutazione della performance individuale che misura l'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi di struttura. La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contradditorio e della partecipazione.

La valutazione della performance organizzativa di unità operativa ed individuale è finalizzata anche all'attribuzione dei premi di cui all'art. 8 CCNL 21.05.2018. La definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi costituisce oggetto di specifico accordo di contrattazione aziendale ai sensi del medesimo articolo.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 96 di 108

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

LE PARTI

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

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

I "premi" saranno erogati in relazione ai risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget .

A tal fine sarà utilizzata la scheda di misurazione raggiungimento obiettivi di struttura, comprensiva di valutazioni intermedie per stati di avanzamento.

L'obiettivo della struttura, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è maggiore o uguale all'85%;

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore all'85%, la quota sarà attribuita in modo proporzionale.

Per quanto riguarda la misurazione della performance individuale sarà utilizzata una apposita scheda di valutazione individuale. La scheda prevede un punteggio massimo di 100 punti

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:

Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto a quanto corrisposto per stati di avanzamento rispetto alle valutazioni intermedie potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale che, è prevista al massimo entro la fine dell'anno successivo a quello di riferimento.

Relativamente 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;

c) a partire dal 2019 siano previsti "step" intermedi di verifica individuale

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 97 di 108

Alle ore 12,20 si dichiarano chiusi i lavori
Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott.Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott.Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott.Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera	FIALS: Dott.Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale	NURSING UP: Dott. Mara Pavan CAMPESAN ONDRETTA
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 98 di 108

REGIONE DEL VENETO

ULSS5

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

CONFRONTO

ai sensi dell'art.5

20,12,2018

in materia di

Piano annuale P.D.

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 99 di 108

VERBALE DI CONFRONTO

Il giorno 20 Dicembre 2018, alle 9.30, presso la sala riunioni situata al III piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 1033 del 12,12,2018

Direttore Generale – Dr. F.Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini
Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – Dott. Cristiano Pelati

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

* Dott. Mantovan Riccardo	FP CGIL
* Dott. Cogo Carlo	FP CISL
* Dott. Rossin Mariella	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott. Pavan Mara	NURSING UP

RSU:
(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Saccardin Silvia – Coordinatore
Dott. Biolcati Emanuela
Dott. Busatto Egidio
Dott. Franco Nicola
Dott. Franceschetti Emanuele
Dott. Massaro Fabio
Dott. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

per discutere sul seguente o.d.g.:

"piano annuale P.D."

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 100 di 108

LE PARTI

Premesso che

in seguito alla riorganizzazione conseguente alla fusione per incorporazione dell'Azienda Ulss 19 di Adria nell'Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, dal 1.1.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della L.R. 19/2016, nonché dell'adozione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana con decorrenza 1.2.2018, e conseguentemente alla necessità da parte dell'Azienda unica ULSS 5 Polesana di dotarsi di nuovo piano annuale delle Pronte Disponibilità;

in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018,

in data 7 Ottobre 2018 sono pervenuti all'Azienda i nominativi dei delegati della RSU a partecipare ai tavoli di confronto e contrattazione con l'Azienda,

in data 21.11.2018 è iniziato il confronto, ex art.5 CCNL 21.05.2018, con le OO.SS e la RSU, tramite trasmissione dell'Informativa sul Piano annuale delle Pronte Disponibilità, presentato dall'Azienda

in data ~~odierna~~ 22.11.2018 è avvenuto un ulteriore confronto con le OO.SS del personale del comparto e la RSU in materia;

approvano

in data odierna il documento allegato: "Piano Annuale Pronta Disponibilità (aggiornato al 30.10.2018)" relativo al personale del ruolo Sanitario operante presso le Strutture Ospedaliere e Territoriali.

Per quanto riguarda il personale del Comparto del ruolo tecnico, implicando il processo di fusione in particolare di tali servizi una riorganizzazione in corso, per il 2018 si confermano i piani già previsti dalle due ex Aziende Ulss per le rispettive Strutture.

Alle ore 12,20 si dichiarano chiusi i lavori
Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott.Mantovan Riccardo
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott.Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott.Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera	FIALS: Dott.Schiavone Luciano
Direttore della Funzione Territoriale	NURSING UP: Dott. Mara Pavan Ombretta Campesan
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 101 di 108

Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 710 del 18/09/2019 pagina 102 di 108

AZIENDA ULSS5

PIANO ANNUALE PRONTA DISPONIBILITA' (aggiornato al 30/10/2018)

DIPARTIMENTO		Feriale				Sabato				Festivo				NOTE
SERV. DIAGNOSI E CURA - AREA IMMAGINE	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
UOC Radiologia Rovigo	1 TSRM			20,00 - 8,00	12			20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	
UOC Radiologia Rovigo	1 inf.									8,00 - 20,00	12			
UOC Radiologia Trecenta	1 TSRM			20,00 - 8,00	12			20,00 - 8,00	12			20,00 - 8,00	12	
UOC Radiologia Adria	1 TSRM			20,00 - 8,00	12			20,00 - 8,00	12			20,00 - 8,00	12	
SERV. DIAGNOSI E CURA - AREA LABORATORIO														
Medicina laboratorio Rovigo	1 TSLB	16,00 - 20,00	4	20,00 - 8,00	12	14,00 - 20,00	6	20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	
Medicina laboratorio Trecenta	1 TSLB			19,30 - 7,30	11,5	13,30 - 20,00	6,5	20,00 - 8,00	12	13,30 - 20,00	6,5	20,00 - 8,00	12	

		Feriale				Sabato				Festivo				NOTE
DIPARTIMENTO MEDICO CHIRURICIGO SPECIALISTICO	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
Endoscopia digestiva Rovigo	1 inf.	16,00– 20,00	4	20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	
Endoscopia Adria	1 inf.			20.00 - 8.00	12	8.00 - 20.00	12	20,00 – 08,00	12	8,00 – 20,00	12	20,00 – 8,00	12	
Emodialisi Rovigo	1 inf.	----	----	20.00 - 8.00	12	----		20,00 – 8,00	12	8,00 – 20,00	12	20,00 - 8,00	12	
Emodialisi Trecenta	1 inf.	----	----	20.00 - 8.00	12	----		20,00 – 8,00	12	8,00 – 20,00	12	20,00 - 8,00	12	
Emodialisi Adria	1 inf.	----	----	20.00 – 8.00	12			20.00 - 8.00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	
Ambulatorio Neurologico Rovigo	1 TNFS	17,00 - 20,00	3	20,00 - 8,00	12	13,00 - 20,00	7	20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	
Patologia Neonatale Rovigo	1 inf.			20,00 - 8,00	12			20,00 - 8,00				20,00 - 8,00	12	

ULSS5

DIPARTIMENTO		Feriale				Sabato				Festivo				NOTE
EMERGENZA	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
Gruppo operatorio Rovigo	9 inf.			19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	
Diagnostica interventistica endoluminale Rovigo	1 TSRM	------		19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	
	2 inf.	------		19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	
Taxi ambulanza Rovigo	1 inf.									09,00 - 21,00	12			
	1 autista									09,00 - 21,00	12			
PS Ortopedico Rovigo	1 inf.									8,00 - 20,00	12			
Gruppo operatorio Trecenta	3 inf.	lun, mart 15.00 – 19.30	4,5	19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12							sabato solo quando è prevista attività PMA
		merc, giov 14.30 – 19.30	5	19,30 - 7,30	12									
		ven 14,30 - 19,30	5											

DIPARTIMENTO	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
SALUTE MENTALE Rovigo	2 inf.	18,00 - 20,00	2	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	
SPDC / CSM Adria	1 inf.			20,00 - 08,00	12	14,00 - 20,00	6	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	

	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
DPS/DMPO	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
DIREZIONE PROFESSIONI SANITARIE/DMPO	1 inf.	17,00 - 20,00	3	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	7	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	
DMPO Necrofori Rovigo	1 necroforo			19,00 - 07,00	12	17,00 - 20,00	3	20.00 - 07.00	11	17,00 - 20,00	3	20,00 - 07,00		
Coord. Loc. Trapianti Rovigo	1 inf.	16,00 - 22,00	6	----	----	8,00 - 22,00	14	----	----	8,00 - 22,00	14	----	----	

DIPARTIMENTO	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
DIREZIONE MEDICA ADRIA	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
Necrofori Adria	1 oss			19.00 - 07.00	12	17.00 - 20.00	3	20.00 - 8.00	12	17.00 - 20.00	3	20.00 - 7.00	11	

DISTRETTO	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
DISTRETTO 1 Rovigo	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
Cure Primarie Rovigo	1 inf.	----	----	----	----	13,30 - 19,30	6	----	----	13,30 - 19,30	6	----	----	
Cure Primarie Trecenta	1 inf.	----	----	----	----	13,30 - 19,30	6	----	----	13,30 - 19,30	6	----	----	

ULSS5

DIPARTIMENTO	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
TRASFUSIONALE	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
Medicina Trasfusionale Trecenta	1 TSLB	16 - 20	4.00	20.00 – 08.00	12	12,00 - 20,00	8	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	

DIPARTIMENTO	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
PREVENZIONE	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
SISP/SIAN Rovigo	2 Tec. Prev	18,00 - 20,00	2	20,00 - 08,00	12	08,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	08,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	
SPISAL Rovigo	2 Tec. Prev	18,00 - 20,00	2	20,00 - 08,00	12	08,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	08,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	
Sanità Veterinaria Rovigo	1 cinovigili	----	----	19,00 - 07,00	12	13,30 - 20,00	6,3	20,00 - 07,30	11,3	12,30 - 20,00	7,3	20,00 - 07.00	11	
SPISAL Adria	1 Tec. Prev	18.00 - 20.00	2	20.00 - 8.00	12	8.00 - 20.00	12	20.00 - 8.00	12	8.00 - 20.00	12	20.00 - 8.00	12	
SISP/SIAN Adria	1 Tec. Prev	18.00 - 20.00	2	20.00 - 8.00	12	8.00 - 20.00	12	20.00 - 8.00	12	8.00 - 20.00	12	20.00 - 8.00	12	
Sanità Veterinaria Adria	1 Tec. Prev					12,00 - 20,00	8	20.00 - 7.00	11	7.00 - 20.00	11	20.00 - 7.00	11	

DIPARTIMENTO	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
MEDICO E SERVIZI DI DIAGNOSI E CURA ADRIA	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
Gruppo Operatorio Adria	3 inf.			19.45 - 7.45	12									
	1 inf.					7.45 - 20.00	11:45	20.00 - 7.45	11,45	7.45 - 20.00	11:45	20.00 - 7.45	11,45	
	2 inf.					13.00 - 20.00	7	20.00 - 7.45	11,45	7.45 - 20.00	11:45	20.00 - 7.45	11,45	
Pronto Soccorso Adria	1 inf.			20.00 - 8.00	12			20.00 - 8.00	12	8.00 - 20.00	12	20.00 - 8.00	12	

DIPARTIMENTO	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
CHIRUGICO ADRIA	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
Ortopedia Adria	1 inf			20.00 - 8.00	12	14.00 - 20.00	6	20.00 - 8.00	12	8.00 - 20.00	12	20.00 - 8.00	12	

DIREZIONE SERVIZI SOCIALI	Feriale					Sabato				Festivo				NOTE
	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	
COT Rovigo	1 inf	17, 00 - 20,00	3	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	dal 01/06 al 15/09 per indicazioni Regione Veneto