

VERBALE DI
CONFRONTO E
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

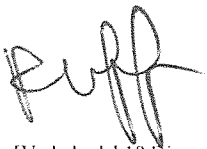
21 Maggio 2018

CONFRONTO ai sensi dell'art.5, comma 3 lett. c
“criteri generali sul sistema di valutazione della performance “

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.8, comma 5 lett. b
“criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” anno 2019

INTESA

18 Dicembre 2019



-[Verbale del 18 Dicembre 2019]



VERBALE DI CONFRONTO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale del personale del Comparto avvenuta in data 18.09.2019 e del parere favorevole espresso in data 13.12.2019 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Mercoledì 18 Dicembre 2019 alle ore 12,30, 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. Cristiano Pavarin 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. Lucchiarri Arianna

Dott. Santato Davide

per discutere sui seguenti o.d.g.:

“confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance”

e

“contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”

anno 2019

Premesso che

in data 20 Dicembre 2018 è stato sottoscritto il verbale di confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance anno 2018 e che in data 30 Aprile 2019 è stata sottoscritta l'intesa in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2018 certificata dal Collegio Sindacale in data 19.04.2019;

Le parti condividono:

PARTE I

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

"Principi in materia di merito e premialità:

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

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

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

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste come di seguito indicato:

- 1) per l'anno 2018 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
- 2) per l'anno 2019 con DDG n. 61 del 30.01.2019 e con DDG n. 367 de 15.05.2019, con le quali è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021 con successivi aggiornamenti e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Ulss 5 Polesana.

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.

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

attività	strumenti	tempistica
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Incontri della Direzione Aziendale con i direttori delle macro articolazioni aziendali	Novembre 2018 Gennaio 2019
	Piano della performance 2019-2021	31 Gennaio 2019
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018	Bozza del 07 novembre 2018 In attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2019
	Aggiornamento del Piano della performance 2019-2021 e del Documento delle Direttive 2019, a seguito di approvazione della DGRV 248 del 8 marzo 2019, che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	Aprile 2019
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2019 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2019	Febbraio/Marzo 2019
	Schede di budget 2019 delle singole articolazioni aziendali revisionate a seguito di approvazione della DGRV 248 del 8 marzo 2019, che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	Marzo/Aprile 2019
Adozione della deliberazione di presa d'atto delle schede di budget 2019	Delibera del Direttore Generale	Maggio 2019

attività	strumenti	tempistica
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura da parte del direttore di U.O.	Verbali dell'incontro di illustrazione degli obiettivi della scheda di budget	dopo la definizione della scheda di budget
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	1. Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) 2. Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici)	mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori
Valutazioni degli stati di avanzamento della performance organizzativa	Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata)	Quadrimestrale: 1° quadrim. al 30/04/2019 2° quadrim. al 31/08/2019 3° quadrim. al 31/12/2019
Valutazione annuale della performance organizzativa	3. Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) 4. Documenti di valutazione di 2° istanza (a cura del livello gerarchico superiore al valutatore di 1° istanza)	30 giugno 2020
	Relazioni delle singole articolazioni aziendali per controdedurre alla valutazione di seconda istanza	31 agosto 2020
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	Luglio/Agosto 2020
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2019
	Incentivi mensili a delle valutazioni infrannuali	Mensile
	Erogazione del saldo annuale a seguito della valutazione a consuntivo	successiva alla validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	tempistiche previste da normative nazionali e regionali

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 sovrintendere 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 contraddittorio 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 dell' accordo di contrattazione di seguito riportato.

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano]

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.

Pertanto

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 (**Performance Organizzativa**), comprensiva di valutazioni intermedie per stati di avanzamento, predisposta dal Controllo di Gestione.

Per quanto riguarda il personale del Comparto, 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, budget complessivo di struttura, sarà attribuita in modo proporzionale.

Per quanto riguarda invece la misurazione della **performance individuale**, sarà utilizzata una apposita scheda di valutazione individuale (allegata). La scheda prevede un punteggio massimo di 100 punti.

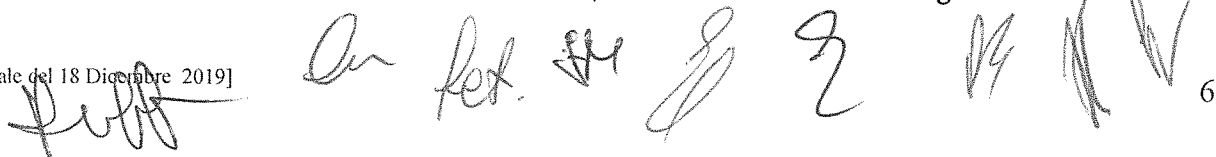
La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale.

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:

- 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;
- si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- siano previsti "step" intermedi di verifica, anche individuale.

Si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione per i valutatori, inerenti le tecniche di valutazione, da terminarsi entro Giugno 2019.



PARTE II

Le parti quindi condividono la contrattazione sui "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2019:

premesso

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

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 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" in via provvisoria, 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.

che con Deliberazione del Direttore Generale n. 205 del 20.03.2019 a far data dal 01.01.2018 è stato costituito il "Fondo premialità e fasce" definitivo per l'anno 2018, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 9.770.613,09 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 07.06.2019

che con Deliberazione del Direttore Generale n.619 del 08.08.2019 a far data dal 01.01.2019 è stata approvata la determinazione provvisoria del "Fondo premialità e fasce" per l'anno 2019, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 9.770.787,08 , certificata dal Collegio sindacale in data 05.09.2019.

LE PARTI

Preliminarmente condividono che per l'anno 2019 sia confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 quale parte del Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2019 (cfr. Fondo di produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20.06.2018, ed ex fondo premialità definitivo anno 2018 certificato dal Collegio Sindacale in data 07.06.2019).

Unanimemente concordano altresì 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 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Lu", "Red.", "E", "S", "R", "W", "S"]

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, come dettagliatamente specificato nella parte I.

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.

Ciò premesso, le parti concordano 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.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO rispetto alla quota teorica

Le parti condividono che la quota effettiva del premio correlato alla **Performance Organizzativa** (di Struttura) venga corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2019, a seguito degli esiti del monitoraggio quadrimestrale della Performance Organizzativa stessa, per 3 stati di avanzamento lavori (S.A.L.) validati dall'OIV, nella percentuale massima dell'80%.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore (**Performance Individuale**) sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando l'apposita scheda allegata, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione dell'apporto individuale, in modo coerente con gli obiettivi di struttura 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 rideterminata sulla base dei SAL erogati, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sulla performance individuale del singolo dipendente.

Infine il comma 7 dell' art. 81 prevede che: " alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del Fondo condizioni di lavoro e incarichi, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente".

Tenuto conto dei fondi definitivi per l'anno 2018 determinati con deliberazione del D.G. n. 205 del 2019, e certificati dal Collegio Sindacale in data 07.06.2019, l'importo complessivo dei resti dei due fondi di cui all'art 80 ed 81 al 31.12.2018 aggiornati con il pagato alla data di sottoscrizione della presente preintesa è stimato in € 715.000,00.

Le parti

nel merito, concordano che, quota parte di tale budget sia destinato a "premi correlati alla performance individuale" ai sensi dell'art.81 comma 6 lett. b) mediante la realizzazione di "attività di miglioramento con prestazioni" quali-quantitative per l'anno 2019. Le attività dovranno essere definite con i relativi indicatori di risultato ed approvate da ciascun Direttore di Area (Sanitario, Socio Sanitario e Amministrativo) in sede di negoziazione annuale di budget.

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 produttività 2019, di cui alla presente preintesa (performance 2019) per l'esecuzione delle attività in questione.

Si precisa che le attività di miglioramento qualitativo non saranno necessariamente collegate ad un maggior impegno orario e dovranno necessariamente prevedere la partecipazione di tutta l'equipe; mentre le attività di miglioramento quantitative saranno necessariamente collegate ad un maggior impegno orario (26 €/h per D e DS, 23 €/h per BS e C, 20 €/h per B) e saranno svolte solo su base volontaria.

Le parti si danno inoltre reciproco atto di precisare che tale budget sarà indicativamente così suddiviso:

fino ad € 650.000 destinato alla realizzazione di "attività di miglioramento con prestazioni quali-quantitative" secondo la seguente ripartizione economica:

€uro 565.000, area sanitaria e tecnico/sanitaria.

€ 85.000 area amministrativa/tecnica.

Si precisa che non avrà accesso a tale budget il personale già coinvolto in iniziative di attività aggiuntive finanziate dalla Regione.

Specifiche, ulteriori indicazioni operative (es. modulistica, report) potranno essere comunicate dall'Azienda con apposite direttive che dovranno essere oggetto di informativa alle OOSS.

Quota dei resti dell'anno 2018 pari ad € 25.000 sarà destinata a finanziare, così come previsto dall'art.81 comma 7 CCNL 21.05.2018, il premio individuale previsto dall'art. 82 dello stesso CCNL secondo i criteri di seguito riportati.

Considerato, infine che le attività di miglioramento quantitative con resa oraria vengono realizzate su base volontaria e alcune secondo bisogno (es. "chiamate in urgenza per evitare il pericolo di interruzioni di servizio") gli ulteriori resti pari a 40.000 € e le risorse che a consuntivo, dovessero risultare non utilizzate, resteranno nel Fondo complessivo per essere utilizzate per le finalità e con le regole della gestione del ciclo performance più sopra descritte.


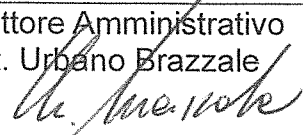
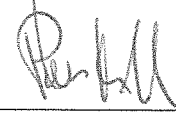

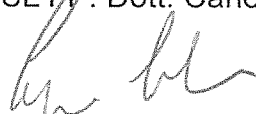
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 82 CCNL 21.05.2018

In relazione alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b), in sede di 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 2019 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 12,35 si dichiarano chiusi i lavori
Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott. Riccardo Mantovan 
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale 	UIL FPL: Dott. Cristiano Pavarin 
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato 	CISL FP: Dott. Carlo Cogo 

Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI: Dott. Roberto Tosi
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	NURSING UP: Dott. Mara Pavan <i>Mara Pavan MILVA MONA</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Luciano Schiavone
Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini <i>Pierluigi Serafini</i>	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore <i>Silvia Saccardin</i>
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati <i>Cristiano Pelati</i>	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio <i>Egidio Busatto</i>
	Dott. Franco Nicola <i>Franco Nicola</i>
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio <i>Fabio Massaro</i>
	Dott. Lucchiari Arianna <i>Arianna Lucchiari</i>
	Dott. Santato Davide <i>David Santato</i>

an *an* *R*

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PREMIALITA'

COMPARTO _____

UOC/UOSD/UOS _____

MATRICOLA _____

COGNOME E NOME _____

DATA DI NASCITA _____

DAL _____ AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORAMENTI		CATEGORIE B – BS – C – D - DS MAX 20 PUNTI per ogni attività osservata
AREA COMPETENZA	ATTIVITA' OSSERVATE	
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 punti 100)		

≤ 10	Non raggiunta competenza
da 10 a 12	Competenza da costruire
da 13 a 14	Piccolo gap da colmare
da 15 a 16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare
da 17 a 18	Ottimo livello di competenza
da 19 a 20	Eccellente, di riferimento

[Handwritten signatures and initials]

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

[Handwritten signature]

Firma Valutatore

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]



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

Rovigo, 27 SET. 2019

Prot. n. 83684/2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: Trasmissione Preintesa di Confronto e Contrattazione – Performance 2019 - del 18.09.2019 - Comparto.

Si trasmettono in allegato alla presente, la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria, redatte ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relative alla Preintesa del 18 settembre 2019 “CONFRONTO ai sensi dell'art. 5, comma 3 lett. c - Criteri generali sul sistema di valutazione della performance – CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art. 8, comma 5 lett. b – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – anno 2019”.

Distinti saluti.

Il Responsabile della
UOS GESTIONE ECONOMICA
Dott.ssa Monica Cattelan

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

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

	Data di sottoscrizione	PREINTESA DEL 18 settembre 2019 Confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3 lett. c "Criteri generali sul sistema di valutazione della performance" Contrattazione ai sensi dell'art. 8 comma 5 lett. b "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" anno 2019
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del personale del Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 258 del 03.04.2019
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri sul sistema di valutazione della Performance anno 2019 e Destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2018 sul Fondo Premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018) e sul Fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG 61 del 30.01.2019 è stata adottato il "Piano della Performance 2019-2021" e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019

	<p>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>dell'Ulss 5 Polesana. Con DDG n. 367 del 15.05.2019 è stato adottato un aggiornamento del Piano della Performance 2019-2021 e delle Direttive per il budget 2019 dell'Azienda Ulss 5 Polesana.</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2019-2021)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sì, in data 23.01.2019 con DDG 37 è stato adottato il Piano Triennale (2019-2021) per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009; <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> - In data 28.06.2019 è stata adottata la DDG 496 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda ULss 5 Polesana – Anno 2018". - In data 16.09.2019 con prot. 79835 l'OIV ha trasmesso al Direttore Generale una lettera ad oggetto "Validazione da parte dell'OIV della Relazione sulle Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana dell'anno 2018" con allegata la Relazione annuale 2018 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni. Entrambi i documenti sono pubblicati nel sito dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Amministrazione Trasparente. <p>In merito al "Ciclo della Performance" Anno 2019 la relativa Relazione sull'attività sarà effettuata a partire dal mese di settembre 2020.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione dell'articolato del contratto

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

Si richiama l'art. 81 del CCNL 21.05.2019 che prevede al:

- comma 6 che le risorse di cui al Fondo premialità e fasce, al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale – sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa
 - b) Premi correlati alla performance individuale
 - c) Attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili
 - d) Eventuale trasferimento di risorse, su base annua, al Fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80)
- comma 7 che le risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità del Fondo Premialità e Fasce, nonché del Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi, stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Con la Preintesa oggetto della presente relazione, le parti hanno condiviso, per l'anno 2019 quanto di seguito indicato:

- 1) Il confronto sui "criteri generali del sistema di valutazione della performance" – principi in materia di merito e premialità, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 25.05.2017 n. 74
- 2) Il relativo sistema di misurazione e valutazione della performance
- 3) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le parti hanno altresì, concordato in merito ai criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 si atterrà nell'applicazione dell'istituto della premialità: misurazione e raggiungimento degli obiettivi anno 2019

Anche per l'anno 2019 è stata confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 quale parte del Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2018, nel valore dell'ex Fondo di Produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20.06.2018, e nell'ex Fondo Premialità definitivo anno 2018 Certificato dal Collegio Sindacale in data 07.06.2019.

Tenuto conto del fondo sopraindicato viene determinato il budget di Performance di ciascuna struttura alla data dell'1.1.2019 come di seguito: definizione di una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente in relazione alla categoria/livello economico contrattuale posseduto, assegnato alla struttura stessa. Di conseguenza sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente alla struttura, si determina il budget delle varie strutture.

La quota effettiva del premio correlato alla Performance Organizzativa di struttura, verrà corrisposta mensilmente, a seguito degli esiti del monitoraggio quadrimestrale della Performance Organizzativa per stati di avanzamento validati dall'OIV, nella percentuale dell'80%

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore, Performance Individuale, sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando la scheda di valutazione individuale, con la quale verranno definiti i criteri di valutazione dell'apporto individuale, in modo coerente con gli obiettivi



della struttura di appartenenza. Pertanto l'erogazione dell'ultima quota pari al 20%, conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni della Performance Individuale del dipendente.

Si richiama il comma 7 dell'art. 81, e viste le disponibilità economiche residuali alla data della sottoscrizione della Preintesa in oggetto, registrate a consuntivo al 31.12.2018 sul Fondo premialità e fasce e sul Fondo condizioni di lavoro ed incarichi risultano complessivamente pari a € 715.000,00.

Le suddette disponibilità economiche sono state contabilizzate nel bilancio consuntivo anno 2018 nel sottoconto dei debiti v/dipendenti.

Con la Preintesa in oggetto le suddette disponibilità economiche vengono destinate a "premi correlati alla performance individuale" ai sensi dell'art. 81 comma 6 lett. b) mediante la realizzazione di "attività di miglioramento con prestazioni" quali-quantitative per l'anno 2019.

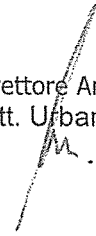
Rovigo, 25.09.2019

UOC GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott. Pier Luigi Serafini



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

Il Direttore Amministrativo
Dott. ~~Urbano Brazzale~~



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001

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

VERBALE DI:

CONFRONTO ai sensi dell'art. 5, comma 3 lett c "criteri generali sul sistema di valutazione della performance"

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art. 8, comma 5 lett b "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" anno 2019

AREA DEL COMPARTO

Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Si rinvia allo schema di costituzione del fondo provvisorio anno 2019, allegato alla presente Relazione e parte integrante della Deliberazione del Direttore Generale n. 619 dell'8.8.2019 ad oggetto: "Modifica DDG 146 del 27.02.2019 – Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del Comparto dell'Azienda Ulss 5 – Anno 2019 e determinazione conseguenti" – Certificazione del Collegio Sindacale del 5 settembre 2019

Si riporta di seguito l'entità provvisoria dei fondi relativi all'anno 2019:

- Fondo condizioni di lavoro e incarichi utilizzabile (art. 80 del CCNL 21.05.2018) € 7.949.907,88
- Fondo premialità e fasce utilizzabile (art. 81 del CCNL 21.05.2018) € 9.770.787,08

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2018

Sezione I-II-III- IV Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

		2018
Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi	Fondo anno 2018 (Delib.205/19)	€ 7.709.403,69
	Decurtazione del fondo D.L. 112/2008 art. 71 c. 1 convertito in legge 133/2008 per i periodi di assenza per malattia	- € 5.804,20
	Decurtazione temporanea in applicazione – art. 6 bis D.Lgs. 165/2001	- 893,11
	pagato fino al mese di AGOSTO 2019	€ 7.418.385,42
	Comandi passivi	- 311,17
	residuo	€ 284.009,79
Fondo Premialità e Fasce	Fondo anno 2018 (Delib.205/19)	€ 9.774.694,06
	Decurtazione temporanea in applicazione – art. 6 bis D.Lgs. 165/2001	- € 4.080,97

	Retribuito risorse relative al finanziamento delle fasce anno 2018	- € 5.246.044,89
	RISORSE per Applicazione Ciclo della Performance 2018 (Intesa del 30.04.2019 – Certificazione del Collegio Sindacale del 19.04.2019)	- € 4.069.086,85
	Risorse per applicazione art. 82 CCNL 21.05.2018 anno 2018 – Intesa del 30.04.2019	- 23.640,00
	Comandi passivi	- € 358,13
	Art. 43 L. 449/97 – Entr conto terzi	27.565
	Pagamento art. 43 L. 449/97 – Ent conto terzi	- 27.565
	Art. 113 D.Lgs 50/2016 – Quote incentivi funzioni tecniche	71.341
	Pagamento quote incentivi funzioni tecniche – art. 113 D.lgs 50/2016	- 71.341
	residuo	€ 431.483,22
Totale Residui		€ 715.493,01
Totale	Disponibile per la contrattazione collettiva	€ 715.000,00

		2019
Fondo Premialità e Fasce	Fondo anno 2019 (DDG.619/19) Valore Provvisorio – Certificato dal Collegio Sindacale in data 5.9.2019)	€ 9.770.787,08
	Stima Ulteriore Decurtazione temporanea in applicazione – art. 6 bis D.Lgs. 165/2001	- 5.650,58
	Impegno risorse relative al finanziamento delle fasce anno 2019	- € 5.033.146,77
	Comandi passivi	- 400,00
	IMPEGNO RISORSE PER APPLICAZIONE CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2019 (valore fondo produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20.06.2018)	- 4.069.086,85
	Proiezione disponibilità residua al 31.12.2019	€ 662.502,88

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta che i fondi "CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI – FONDO PREMIALITA' E FASCE (artt. 80 e 81 CCNL 21.05.2018) " anno 2018, del personale del Comparto determinati in via provvisoria con Deliberazione del Direttore Generale n. 1052 del 19.12.2018 ed in via definitiva con Deliberazione del Direttore Generale n. 205 del 20.03.2019 risultano capienti per finanziare tutti gli istituti contrattuali del personale dipendente, così come i fondi "CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI -- FONDO PREMIALITA' E FASCE (artt. 80 e 81 CCNL 21.05.2018) " anno 2019, determinati in via provvisoria con Deliberazione del Direttore Generale n. 146 del 27.02.2019, modificata con DDG n. 619 dell'8.8.2019.

In particolare si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Modulo III: Schema Generale Riassuntivo dei Fondi per la Contrattazione Integrativa e Confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

	<i>CONTO ANNUALE 2019 RIF. 2018 ULSS 5 – Certificato DAL SISTEMA SICO in data 20.06.2019</i>
<u>FONDO CONDIZIONE DI LAVORO ED INCARICHI (art. 80 CCNL 21.05.2018) – Anno 2018</u>	
Art. 80 c 2 CCNL 16-18 – Unico importo consolidato 2017	7.840.823
Art. 1c. 456 L. 147/2013 – Decurtazione permanente	-121.069
Altre decurtazioni	-17.048
TOTALE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI utilizzabile – Anno 2018	7.702.706
<u>FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21.05.2018) – Anno 2018</u>	
Art. 81 c 2 CCNL 16-18 – Unico importo consolidato 2017	9.997.324
Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 L. 147/2013	-367.923
	9.629.401
Art. 81 c 3 l. a CCNL 16-18 – Rideterminazi per increm stip Ccnl	158.417
Decurt Fondo (per trasferimento risorse ad Azienda Zero anno 2018)	-13.124
	9.774.694
Decurt Fondo temporanea (art. 6 bis D.Lgs 165/2001)	-4.081
Art. 43 L. 449/1997 – Entr conto terzi o utenza o sponsor	27.565
Art. 113 D. Lgs. 50/2016 – Quote incentivi funzioni tecniche	71.341
TOTALE FONDO PREMIALITA' E FASCE utilizzabile – Anno 2018	9.869.519

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

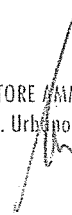
I fondi contrattuali rappresentato "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi.
 I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra bilancio sanitario e bilancio sociale, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto.
 I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.
 Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS. e vengono contabilizzate in sede di bilancio consuntivo nel sottoconto relativo ai debiti v/dipendenti del bilancio d'esercizio 2018.
 Le risorse dei fondi anno 2019 sono contabilizzate nel bilancio d'esercizio provvisorio anno 2019.

Rovigo, 25 Settembre 2019

UOC GESTIONE RISORSE UMANE
 IL DIRETTORE
 Dott. Pier Luigi Serafini



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
 Dott. Urbano Brazzale



UOS GESTIONE ECONOMICA
 IL DIRIGENTE RESPONSABILE
 Dott.ssa Monica Cattelan



VERBALE DI
CONFRONTO E
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
-Comparto Sanità-
21 Maggio 2018

CONFRONTO ai sensi dell'art.5, comma 3 lett. c
“criteri generali sul sistema di valutazione della performance”

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.8, comma 5 lett. b
“criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” anno 2019

PREINTESA

18 Settembre 2019

VERBALE DI CONFRONTO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno Mercoledì 18 Settembre 2019 alle ore 10.00, 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. 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. Cristiano Pavarin 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. Lucchiarri Arianna
Dott. Santato Davide

per discutere sui seguenti o.d.g.:

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

e

"contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance"

anno 2019

Premesso che

in data 20 Dicembre 2018 è stato sottoscritto il verbale di confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance anno 2018 e che in data 30 Aprile 2019 è stata sottoscritta l'intesa in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2018 certificata dal Collegio Sindacale in data 19.04.2019;

Le parti condividono:

PARTE I

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

"Principi in materia di merito e premialità:

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

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

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

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste come di seguito indicato:

- 1) per l'anno 2018 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
- 2) per l'anno 2019 con DDG n. 61 del 30.01.2019 e con DDG n. 367 de 15.05.2019, con le quali è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021 con successivi aggiornamenti e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Ulss 5 Polesana.

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.

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

attività	strumenti	tempistica
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Incontri della Direzione Aziendale con i direttori delle macro articolazioni aziendali	Novembre 2018 Gennaio 2019
	Piano della performance 2019-2021	31 Gennaio 2019
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018	Bozza del 07 novembre 2018 In attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2019
	Aggiornamento del Piano della performance 2019-2021 e del Documento delle Direttive 2019, a seguito di approvazione della DGRV 248 del 8 marzo 2019, che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	Aprile 2019
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2019 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2019	Febbraio/Marzo 2019
	Schede di budget 2019 delle singole articolazioni aziendali revisionate a seguito di approvazione della DGRV 248 del 8 marzo 2019, che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	Marzo/Aprile 2019
Adozione della deliberazione di presa d'atto delle schede di budget 2019	Delibera del Direttore Generale	Maggio 2019

attività	strumenti	tempistica
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura da parte del direttore di U.O.	Verbali dell'incontro di illustrazione degli obiettivi della scheda di budget	dopo la definizione della scheda di budget
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	1. Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) 2. Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici)	mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori
Valutazioni degli stati di avanzamento della performance organizzativa	Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata)	Quadrimestrale: 1° quadrim. al 30/04/2019 2° quadrim. al 31/08/2019 3° quadrim. al 31/12/2019
Valutazione annuale della performance organizzativa	3. Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) 4. Documenti di valutazione di 2° istanza (a cura del livello gerarchico superiore al valutatore di 1° istanza)	30 giugno 2020
	Relazioni delle singole articolazioni aziendali per controdedurre alla valutazione di seconda istanza	31 agosto 2020
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	Luglio/Agosto 2020
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2019
	Incentivi mensili a delle valutazioni infrannuali	Mensile
	Erogazione del saldo annuale a seguito della valutazione a consuntivo	successiva alla validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	tempistiche previste da normative nazionali e regionali

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 sovrintendere 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 contraddittorio 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 dell' accordo di contrattazione di seguito riportato.

-[Verbale del 18 Settembre 2019]

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.

Pertanto

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 (Performance Organizzativa), comprensiva di valutazioni intermedie per stati di avanzamento, predisposta dal Controllo di Gestione.

Per quanto riguarda il personale del Comparto, 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, budget complessivo di struttura, sarà attribuita in modo proporzionale.

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

La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto della percentuale di 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:

- 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;
- si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- siano previsti "step" intermedi di verifica, anche individuale.

Si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione per i valutatori, inerenti le tecniche di valutazione, da terminarsi entro Giugno 2019.

PARTE II

Le parti quindi condividono la contrattazione sui "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2019:

premessò

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

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 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" in via provvisoria, 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

che con Deliberazione del Direttore Generale n. 205 del 20.03.2019 a far data dal 01.01.2018 è stato costituito il "Fondo premialità e fasce" definitivo per l'anno 2018, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 9.770.613,09 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 07.06.2019.

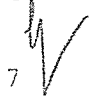
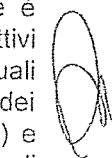

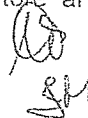
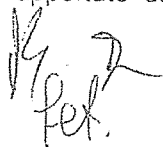
che con Deliberazione del Direttore Generale n.619 del 08.08.2019 a far data dal 01.01.2019 è stata approvata la determinazione provvisoria del "Fondo premialità e fasce" per l'anno 2019, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 9.770.787,08 , certificata dal Collegio sindacale in data 05.09.2019.

LE PARTI

Preliminarmente condividono che per l'anno 2019 sia confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 quale parte del Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2019 (cfr. Fondo di produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20.06.2018, ed ex fondo premialità definitivo anno 2018 certificato dal Collegio Sindacale in data 07.06.2019).

Unanimemente concordano altresì 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 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, come dettagliatamente specificato nella parte I.

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.

Ciò premesso, le parti concordano 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.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO rispetto alla quota teorica

Le parti condividono che la quota effettiva del premio correlato alla Performance Organizzativa (di Struttura) venga corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2019, a seguito degli esiti del monitoraggio quadrimestrale della Performance Organizzativa stessa, per 3 stati di avanzamento lavori (S.A.L.) validati dall'OIV, nella percentuale massima dell'80%.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore (Performance Individuale) sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando l'apposita scheda allegata, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione dell'apporto individuale, in modo coerente con gli obiettivi di struttura 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 rideterminata sulla base dei SAL erogati, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sulla performance individuale del singolo dipendente.

Infine il comma 7 dell' art. 81 prevede che: " alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del Fondo condizioni di lavoro e incarichi, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente".

Tenuto conto dei fondi definitivi per l'anno 2018 determinati con deliberazione del D.G. n. 205 del 2019, e certificati dal Collegio Sindacale in data 07.06.2019, l'importo complessivo dei resti dei due fondi di cui all'art 80 ed 81 al 31.12.2018 aggiornati con il pagato alla data di sottoscrizione della presente preintesa è stimato in € 715.000,00.

Le parti

nel merito, concordano che, quota parte di tale budget sia destinato a "premi correlati alla performance individuale" ai sensi dell'art.81 comma 6 lett. b) mediante la realizzazione di "attività di miglioramento con prestazioni" quali-quantitative per l'anno 2019. Le attività dovranno essere definite con i relativi indicatori di risultato ed approvate da ciascun Direttore di Area (Sanitario, Socio Sanitario e Amministrativo) in sede di negoziazione annuale di budget.

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 produttività 2019, di cui alla presente preintesa (performance 2019) per l'esecuzione delle attività in questione.

Si precisa che le attività di miglioramento qualitativo non saranno necessariamente collegate ad un maggior impegno orario e dovranno necessariamente prevedere la partecipazione di tutta l'equipe; mentre le attività di miglioramento quantitative saranno necessariamente collegate ad un maggior impegno orario (26 €/h per D e DS, 23 €/h per BS e C, 20 €/h per B) e saranno svolte solo su base volontaria.

Le parti si danno inoltre reciproco atto di precisare che tale budget sarà indicativamente così suddiviso:

fino ad € 650.000 destinato alla realizzazione di "attività di miglioramento con prestazioni quali-quantitative" secondo la seguente ripartizione economica:

[Verbale del 18 Settembre 2019]

Repp

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

€uro 565.000, area sanitaria e tecnico/sanitaria.

€ 85.000 area amministrativa/tecnica.

Si precisa che non avrà accesso a tale budget il personale già coinvolto in iniziative di attività aggiuntive finanziate dalla Regione.

Specifiche, ulteriori indicazioni operative (es. modulistica, report) potranno essere comunicate dall'Azienda con apposite direttive che dovranno essere oggetto di informativa alle OOSS.

Quota dei resti dell'anno 2018 pari ad € 25.000 sarà destinata a finanziare, così come previsto dall'art.81 comma 7 CCNL 21.05.2018, il premio individuale previsto dall'art. 82 dello stesso CCNL secondo i criteri di seguito riportati.

Considerato, infine che le attività di miglioramento quantitative con resa oraria vengono realizzate su base volontaria e alcune secondo bisogno (es. "chiamate in urgenza per evitare il pericolo di interruzioni di servizio") gli ulteriori resti pari a 40.000 € e le risorse che a consuntivo, dovessero risultare non utilizzate, resteranno nel Fondo complessivo per essere utilizzate per le finalità e con le regole della gestione del ciclo performance più sopra descritte.

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 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 2019 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 12,15 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. F. Antonio Compostella	CGIL FP: Dott. Riccardo Mantovan
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Dott. Cristiano Pavarin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI: Dott. Roberto Tosi
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	NURSING UP: Dott. Mara Pavan CARPEAN ONBACITA

[Verbale del 18 Settembre 2019]

[Handwritten signatures and initials]

Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Luciano Schiavone
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. Lucchiarri Arianna
	Dott. Santato Davide

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PREMIALITA'

COMPARTO _____

UOC/UOSD/UOS _____

MATRICOLA _____

COGNOME E NOME _____

DATA DI NASCITA _____

DAL _____ AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORTAMENTI		CATEGORIE B – BS – C – D - DS MAX 20 PUNTI per ogni attività osservata
AREA COMPETENZA	ATTIVITA' OSSERVATE	
TECNICO/ PROFESSIONALE	Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficaci/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuove 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 punti 100)		
≤ 10	Non raggiunta competenza	
da 10 a 12	Competenza da costruire	
da 13 a 14	Piccolo gap da colmare	
da 15 a 16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare	
da 17 a 18	Ottimo livello di competenza	
da 19 a 20	Eccellente, di riferimento	

Osservazioni del Valutato,

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

Firma Valutatore

N. 619 del Reg. Deliberazioni

del 08/08/2019

**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: Modifica DDG n. 146 del 27.02.2019 - Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 – Anno 2019 e determinazioni conseguenti.

Struttura UOC Gestione Risorse Umane

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

Il Direttore della Unità Operativa Complessa

Dott. Pier Luigi Serafini

Il Direttore della Struttura Organizzativa Complessa Gestione Risorse Umane, Dott. Pierluigi Serafini, riferisce quanto segue:

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 146 del 27.02.2019 sono stati provvisoriamente determinati per l'anno 2019 i fondi contrattuali previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 nella misura indicata negli allegati prospetti A) e B) al citato provvedimento.

In particolare:

- l'art. 80 del CCNL 21.05.2018, nel prevedere l'istituzione del "Fondo condizioni e lavoro e incarichi" a decorrere dall'anno 2018, al comma 3, lett. c), dispone che tale Fondo è "*stabilmente incrementato dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno*";
- l'art. 81 del medesimo CCNL, nel prevedere l'istituzione del "Fondo premialità e fasce" a decorrere dall'anno 2018, al comma 4, lett. e) dispone che il Fondo "*può essere incrementato con importi variabili di anno in anno degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione...*".
- il medesimo art 81 al comma 5 dispone: "*la quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017*", il quale prevede che "*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.*"

L'art. 11, comma 1, del D.L. 14.12.2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11.02.2019, n. 12 "Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della Pubblica Amministrazione" in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale ha stabilito che "*...il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165....omissis...*".

In relazione al combinato disposto dei due citati articoli del CCNL 21.05.2018 e dell'art 11 della successiva Legge 12/2019, nel calcolo dei Fondi per il 2019 di cui alla citata DDG 146/2019, sono quindi stati conteggiati anche gli importi della RIA dei dipendenti cessati nel 2018, per un importo complessivo dei fondi contrattuali in € 17.780.464,70;

Con lettera prot. n. 22042 dell'11.03.2019, la citata Deliberazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale per il Controllo di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001

A seguito riunione del 2.08.2019 il Collegio Sindacale ha effettuato il controllo di merito della DDG 146/2019 E, dopo aver richiamato il testo degli art. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 sopracitato, ha ritenuto che:

... l'Azienda, in sede di costituzione provvisoria dei due fondi per l'anno 2019, non abbia tenuto conto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 il quale prevede che "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...". La Relazione Tecnica predisposta dal Governo a corredo della citata disposizione normativa elenca dettagliatamente le tipologie di risorse che non rientrano nel limite del 2016, elencandole.

- *Risorse non utilizzate, ove previste in sede di CCNL*
- *Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all'amministrazione con vittoria di spesa*
- *Risorse conto terzi individuale e conto terzi collettivo, in particolare in relazione ai fondi dell'Unione Europea*
- *Economie aggiuntive effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011.*

Sono altresì escluse dal computo del predetto limite dell'anno 2016, anche le risorse dei rinnovi del CCNL destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica.

Tanto premesso, il Collegio Sindacale, verificato che l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie appostate nei Fondi di cui agli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 assommano ad Euro 17.780.464,47 e che le medesime, pertanto risultano superiori a quelle complessivamente destinate al trattamento economico accessorio delle due ex Aziende Ulss n. 18 (Rovigo) e Ulss n. 19 (Adria) come risultanti dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 280 del 16 marzo 2017, con conseguente violazione della disposizione normativa di contenimento dei limiti finanziari di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, non certifica la contabilità economico-finanziaria della Deliberazione del Direttore Generale n. 146 del 27.02.2019 recante la "Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali del Comparto dell'Azienda Ulss 5 – Anno 2019"

Per quanto sopra esposto, il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, propone di modificare la deliberazione n. 146 del 27.02.2019 e di approvare la rideterminazione provvisoria per l'anno 2019 dei fondi contrattuali previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 dell'area del comparto, nella misura indicata negli allegati prospetti B) e C), parte integrante del presente provvedimento, dando atto che le risorse del:

- fondo condizioni di lavoro ed incarichi art. 80 CCNL 21.05.2018 quantificate in € 7.949.907,88
- fondo premialità e fasce art. 81 CCNL 21.05.2018 quantificate in € 9.770.787,08

rispettano il vincolo di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017 (valore da tabella Sici del Conto annuale anno 2019, riferimento 2018), al netto dei costi per rinnovi contrattuali come da prospetto allegato A) parte integrante del presente provvedimento

Del presente provvedimento sarà data informativa alle OO.SS. ed alla RSU aziendale.

IL DIRETTORE GENERALE

In relazione a quanto sopra riferito e preso atto del Direttore della UOC proponente, competente dell'istruzione dell'argomento in questione, ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la legislazione regionale e statale,

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

VISTO l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75;

VISTI gli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018.

VISTO l'art. 11, comma 1, del D.L. 14.12.2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11.02.2019, n. 12

DELIBERA

1. sulla base di quanto esposto in premessa, di modificare la Deliberazione n. 146 del 27.02.2019 e conseguentemente di approvare la rideterminazione provvisoria per l'anno 2019, dei fondi contrattuali previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 dell'area del comparto, nella misura indicata negli allegati prospetti B) e C), parte integrante del presente provvedimento;
2. di dare atto che la quantificazione delle risorse dei due nuovi fondi (Fondo condizioni di lavoro ed incarichi € 7.949.907,88 e Fondo premialità e fasce € 9.770.787,08) rispetta il vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, come previsto dall'art. 81, comma 5, del CCNL 21.05.2018 e dalla normativa citata, (da Tabella SICI – Area Comparto del Conto Annuale Anno 2019 – riferimento 2018) come da prospetto allegato A), parte integrante del presente provvedimento;
3. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrativa;
4. di dare atto, altresì, che del presente provvedimento sarà data informativa alle OO.SS. ed alla RSU aziendale;
5. di dare atto, infine, che la spesa conseguente all'adozione del presente provvedimento è stata prevista nel bilancio economico dell'anno 2019 del personale dipendente dei ruoli sanitario, tecnico ed amministrativo del comparto.

UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Direttore: Dott. Pier Luigi Serafini
UOS Gestione Economica: Dott.ssa Monica Cattelan

* * * * *

Pareri favorevoli in quanto di competenza:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Urbano Brazzale

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Edgardo Contato

Per IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott.ssa Domenica Lucianò

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. F. Antonio Compostella

<p>Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è soggetto a controllo _____ ; - non è soggetto a controllo <input checked="" type="checkbox"/> X <p>Rovigo, 09/08/2019</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi</p>
<p style="text-align: center;"><i>Attestazione di pubblicazione</i></p> <p>Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.</p> <p>Rovigo, 09/08/2019</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>
<p>Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)</p> <p>Rovigo, 09/08/2019</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>
<p>Copia conforme all'originale, per uso amministrativo</p> <p>Rovigo,</p>	<p>Il Direttore UOC Affari Generali</p> <p>Dr.ssa Patrizia Davi'</p>

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

TABELLA PER LIMITE D.Lgs 75/2017 art. 23 comma 2

ALLEGATO A)

Entità Fondi 2016 ex Ulss 18 ed x Ulss 19	Fondo utilizzabile		
	17.349.156,00	(A)	(valore di cui al Conto annuale 2019 Rif 2018)
VALORE FONDI 2019 calcolo complessivo dei rinnovi contrattuali e RIA:			
- Fondo condizioni di lavoro	7.962.406,13		
- Fondo premialità	9.777.129,41		
valori comprensivi dei rinnovi contrattuali e RIA di € 89.877,06	17.739.535,54		
di cui valore Rinnovi contrattuali:			
- art. 80 comma 3 l. a	- 213.122,00		
- art. 81 comma 3 l.a	- 158.417,03		
	17.367.996,51	(B)	
differenza fondi 2019 rispetto fondi 2016 (tale valore è stato portato a decurtazione nei fondi 2019)	- 18.840,51	(A-B)	(quota RIA decurtata)
LIMITE 2016 DA RISPETTARE PER I FONDI 2019	17.349.156,00		
FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ART. 80			
	7.962.406,13		
- decurtazione RIA per rispetto limite art. 23 D.Lgs 75/2017	12.498,25		
VALORE DI CUI ALLEGATO A proposto decreto	7.949.907,88		7.949.907,88
FONDO PREMIALITA' e FASCE ART. 81			
	9.777.129,41		
- decurtazione RIA per rispetto limite art. 23 D.Lgs	6.342,33		
VALORE DI CUI ALLEGATO B proposto decreto	9.770.787,08		9.770.787,08
TOTALE FONDI CON RINNOVI CONTRATTUALI	17.730.664,96		
VERIFICA RISPETTO VINCOLO ART. 23 D.LGS 75/2017			
Valore rinnovi contrattuali			
- art. 80 comma 3 l. a	- 213.122,00		
- art. 81 comma 3 l.a	- 158.417,03		
	17.349.155,93		

Nella DDG 146/2019 il valore complessivo dei fondi utilizzabile era pari ad € 17.780.464,70 in quanto non teneva conto della comunicazione prot. 10221 del 18.05.2019 dell'Azienda Zero di incremento del trasferimento delle risorse ad Azienda Zero per un valore complessivo provvisorio 2019 di € 64.804,37

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI
articolo 80 - C.C.N.L. 21 maggio 2018
ANNO 2019

(ALLEGATO B)

Risorse consolidate al 31.12.2017 - certificate dal Collegio Sindacale - riferite al:

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di pericolo o danno (art. 7 - CCNL 31.07.2009) - ANNO 2017 - art. 53, comma 1, lett. a) (DDG nn. 439 del 16.05.2018 e 498 del 07.06.2018)	C	4.356.851,36
Risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 07.04.1999, 11 del CCNL del 20.09.2001 e 49 del CCNL Integrativo del 20.09.2001 (Misura dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20.09.2001 (1° biennio), 5 del CCNL Integrativo del 20.09.2001 e 4 del CCNL del 10.04.2008 (Coordinamento) - art. 80, comma 1, lett. b1)	C	872.750,00
Risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 01.09.1999 (indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27.06.1996 (rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) - art. 80, comma 1, lett. b2)	C	1.826.853,35
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 05.06.2006 - art. 80, comma 1, lett. b3)	C	653.270,09
VALORE FONDO ANNO 2018 - DDG 205/2019 (al lordo del trasferimento risorse ad Azienda Zero - Valore certificato in data 7.6.2019)	C	7.719.754,80

INCREMENTO STABILE - art. 80, comma 3, lett. a), lett. b) e lett. c):

lett. a) - (importo - su base annua - pari a € 91,00 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, e decorrente dal 31.12.2018, a valore dell'anno 2019, n. 2.342 dipendenti)	C	213.122,00
lett. c) - RIA - retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dall'anno 2018 (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio in misura intera in ragione d'anno) - cessati - assunti stampa Sigma del 23.01.2019	C	59.621,64
Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 6 del CCNL 07.04.1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 3, lett. b) e c) - CONVENZIO REGIONALE	C	
- TRASFERIMENTO RISORSE IN AZIENDA ZERO - Nota prot. n. 1651 del 29.01.2019 e Verbale Collegio Sindacale del 03.03.2019 - Integrazione con Nota Azienda Zero prot. n. 10221 del 16.5.2019 valore previsionario 2019	-C	29.001,49
- DECURAZIONE TEMPORANEA IN APPLICAZIONE ART. 6 BIS D.LGS 165/2001 - allegato C) DDG 146/2019 - valore previsionario anno 2019	-C	1.150,87
Decorazione per rispetto del limite art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017:	-C	12.490,25
TOTALE FONDO utilizzabile - ANNO 2019	C	7.949.607,88

FONDO PREMIALITA' E FASCE
articolo 81 - C.C.N.L. 21 maggio 2018
ANNO 2019

ALLEGATO C1

Risorse consolidate al 31.12.2017 - certificate dal Collegio Sindacale - riferita a:

Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 - CCNL 31.07.2009) - ANNO 2017 - art. 81, comma 2, lett. a)

(DGG nn. 439 del 16.05.2018 e 498 del 07.06.2018) € 5.560.314,28

Risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - art. 81, comma 2, lett. b)

€ 4.069.036,85

INCREMENTO STABILE - art. 81, comma 3, lett. a) e b):

lett. a) Importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 - incrementi degli stipendi tabellari - art. 81, comma 3, lett. a) - IMPORTO NON CONTABILIZZATO AI FINI DEL CALCOLO DEL TETTO DI SPESA DI CUI ALL'ART. 23 (D.L. 14.12.2018, n. 135) - vedi dichiarazione congiunta n. 3 CCNL 21.05.2018 Stampa sigma del 22.01.2019

€ 158.437,03

VALORE FONDO ANNO 2018 - DGG 205/2019 (al lordo del trasferimento risorse ad Azienda Zero) - Valore certificato in data 7.6.2019

€ 9.787.818,16

RIA - retribuzioni individuali di anzianità - importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2018 (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione computandosi a tal fine oltre ai ratei di 13a mensilità le frazioni di mesi superiori a 15 gg.) art. 81 c. 4 lettera e) - cessati - assunti stampa Sigma del 23.01.2019

€ 30.255,43

Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 07.04.1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c).

CONFRONTO REGIONALE

- TRASFERIMENTO RISORSE IN AZIENDA ZERO - Nota prot. n. 1951 del 29.01.2019 e Verbale Collegio Sindacale del 08.05.2019 - Integrazione con Nota Azienda Zero prot. 10221 del 16.05.2019 - valore provvisorio 2019

-€ 35.502,88

- DECURTAZIONE TEMPORANEA IN APPLICAZIONE ART. 6 BIS D.LGS 165/2001 - allegato C) DGG 146/2019 - valore provvisorio anno 2019

-€ 5.441,29

Decorazione per rispetto del limite art. 23 del D.Lgs. N. 75/2017

-€ 6.342,33

TOTALE FONDO utilizzabile - ANNO 2019

€ 9.770.787,03

Ente/Collegio: AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA N. 5 POLESANA

Regione: Veneto

Sede: Rovigo

Verbale n. 18 del COLLEGIO SINDACALE del 13/12/2019

In data 13/12/2019 alle ore 15.30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza della Regione

ANTONIO GENNARELLI

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

PAOLO CIBIN

Assente giustificato

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

GIORGIO FRANZ

Presente

Partecipa alla riunione la Dott.ssa Patrizia Davi, Direttore Uoc Affari generali e la Dott.ssa Mariagrazia Canali

Gli argomenti all'ordine del giorno risultano essere i seguenti:

- Esame delle deliberazioni Aziendali e delle Determine Dirigenziali

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 11/12/2019 alle ore 16.00, si è riunito, previa convocazione a mezzo del presso la sede del Azienda ulss 5 Polesana, via Viale Tre Martiri 89, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 82 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
PREINTESA del 18 settembre 2019 – Personale del comparto
VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Confronto ex art 5, comma 3, lett. e) "criteri generali sul sistema di valutazione della performance"

Contrattazione ex art. 8, comma 5, lett. b) "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2019

Destinazione economie di spesa relative ai fondi dell'anno 2018

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. del ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. del ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

~~Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.-165~~

Eventuali ulteriori osservazioni:

Tanto premesso, il Collegio sindacale, in attuazione di quanto disposto dall'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001, determina la certificazione della Pre-intesa del 18 settembre 2019, relativa ai "Confronto ex art 5, comma 3, lett. e) "criteri generali sul sistema di valutazione della performance" e Contrattazione ex art. 8, comma 5, lett. b) "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2019" per il personale del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 Polesana