

N. 76 del Reg. Deliberazioni

del 29/01/2020

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: Presa d'atto dei Contratti Collettivi Integrativi Aziendali del personale dell'Area della Dirigenza Medica Veterinaria, dell'Area della Dirigenza SPTA, del Comparto e documenti oggetto di confronto sindacale anno 2019.

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.ssa Chiara Tiengo

Il Direttore dell'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, Dott.ssa Chiara Tiengo, riferisce quanto segue:

con deliberazioni DG n. 486 del 31.05.2018 e n. 710 del 18.09.2019 si è preso atto dei contratti integrativi aziendali sottoscritti per l'anno 2018 e sino al 18.09.2019;

nel corso dell'anno 2019 sono stati sottoscritti, altresì, dall'Azienda Ulss 5 Polesana e le OO.SS. delle rispettive Aree Dirigenziali e le OO.SS. e la RSU del Comparto, i sottoindicati contratti integrativi aziendali:

Area	Contratti Integrativi	Collegio Sindacale
Medica e Veterinaria	INTESA del 30.09.2019 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2019 e per la qualità delle prestazioni individuali"	CERTIFICATA in data 05.09.2019
Medica e Veterinaria	INTESA del 30.09.2019 "Graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019"	CERTIFICATA in data 02.08.2019
Medica e Veterinaria	INTESA del 30.09.2019 "Destinazione risorse riferite al c.d. "Fondo Balduzzi" - Protocollo d'intesa per l'applicazione dell'art.1 , comma 3, lett. c) della L. n. 120/2007, come integrato dall'art.2 del D.L. n. 158/2012, convertito nella L. n. 189/2012; in applicazione della DGRV 988/2017"	CERTIFICATA in data 02.08.2019
Medica e Veterinaria	INTESA del 19.12.2019 "Incentivazione della produttività: accordo per la destinazione dei resti dei fondi contrattuali registrati a consuntivo al 31.12.2018"	CERTIFICATA in data 13.12.2019
Medica e Veterinaria	INTESA del 21.01.2020 "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019"	CERTIFICATA in data 07.01.2020
SPTA	INTESA del 25.09.2019 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2019 e per la qualità della prestazione individuale"	CERTIFICATA in data 05.09.2019
SPTA	INTESA del 19.11.2019 "Incentivazione alla produttività: accordo per la destinazione dei resti dei Fondi Contrattuali registrati a consuntivo al 31.12.2018"	CERTIFICATA in data 18.10.2019
PTA	INTESA del 21.01.2020 "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019"	CERTIFICATA in data 07.01.2020

SAN NON MED	INTESA del 30.10.2019 “Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019”	CERTIFICATA in data 07.01.2020
COMPARTO	INTESA del 30.10.2019 “Incarichi di funzione in applicazione degli artt.da 14 a 23 del CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018”.	CERTIFICATA in data 18.10.2019
COMPARTO	INTESA del 18.12.2019 confronto ai sensi dell’art 5, comma 3 lett.c “criteri generali sul sistema di valutazione della performance” e contrattazione ai sensi dell’art. 8 , comma 5 lett.b “criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance” anno 2019	CERTIFICATA in data 13.12.2019

gli accordi medesimi sono stati sottoscritti a seguito di parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale sul documento di pre-intesa trasmesso, relativamente alla compatibilità degli oneri del contratto di secondo livello con i vincoli posti dai CCNL di riferimento e dal Bilancio dell’Ente e sul rispetto delle norme inderogabili di legge che incidono sulle misure e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, come specificato nel prospetto sopraccitato.

Nel corso del 2019, sono stati altresì sottoscritti i sottoelencati verbali di Confronto, da parte dell’Amministrazione e le OO.SS. del Comparto e la RSU, anch’essi regolarmente trasmessi al Collegio Sindacale, sui quali tuttavia, lo stesso non si è espresso, trattandosi di documenti a contenuto esclusivamente normativo/regolamentare, per i quali è prevista la procedura di confronto e non di contrattazione

Area	Verbali di CONFRONTO	Collegio Sindacale
Comparto	CONFRONTO del 11.12.2019 ai sensi dell’art. 5 comma 3 lett. a “Criteri generali relativi all’articolazione dell’orario di lavoro”	TRASMESSA al Collegio in data 18.12.2019
Comparto	CONFRONTO del 11.12.2019 ai sensi dell’art. 5 in materia di “piano annuale P.D.”	TRASMESSA al Collegio in data 18.12.2019

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

IL DIRETTORE GENERALE

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

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

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

DELIBERA

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

Area	Contratti Integrativi
Medica e Veterinaria	INTESA del 30.09.2019 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2019 e per la qualità delle prestazioni individuali"
Medica e Veterinaria	INTESA del 30.09.2019 "Graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019"
Medica e Veterinaria	INTESA del 30.09.2019 "Destinazione risorse riferite al c.d. "Fondo Balduzzi" - Protocollo d'intesa per l'applicazione dell'art.1 , comma 3, lett. c) della L. n. 120/2007, come integrato dall'art.2 del D.L. n. 158/2012, convertito nella L. n. 189/2012; in applicazione della DGRV 988/2017"
Medica e Veterinaria	INTESA del 19.12.2019 "Incentivazione della produttività: accordo per la destinazione dei resti dei fondi contrattuali registrati a consuntivo al 31.12.2018"
Medica e Veterinaria	INTESA del 21.01.2020 "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019"
SPTA	INTESA del 25.09.2019 "Incentivazione alla produttività: individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato anno 2019 e per la qualità della prestazione individuale"
SPTA	INTESA del 19.11.2019 "Incentivazione alla produttività: accordo per la destinazione dei resti dei Fondi Contrattuali registrati a consuntivo al 31.12.2018"
PTA	INTESA del 21.01.2020 "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019"
SAN NON MED	INTESA del 30.10.2019 "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019"
COMPARTO	INTESA del 30.10.2019 "Incarichi di funzione in applicazione degli artt.da 14 a 23 del CCNL Comparto Sanità del 21 Maggio 2018".
COMPARTO	INTESA del 18.12.2019 confronto ai sensi dell'art 5, comma 3 lett.c "criteri generali sul sistema di valutazione della performance" e contrattazione ai sensi dell'art. 8 , comma 5 lett.b "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" anno 2019

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

Area	Verbali di CONFRONTO
Comparto	CONFRONTO del 11.12.2019 ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. a "Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro"
Comparto	CONFRONTO del 11.12.2019 ai sensi dell'art. 5 in materia di "piano annuale P.D."

Il Responsabile del Procedimento: Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Chiara Tiengo

Il Responsabile dell'Istruttoria: Dott. Marco Converso

* * * * *

Pareri favorevoli in quanto di competenza:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Urbano Brazzale

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Edgardo Contato

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI

Dott.ssa Paola Casson

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. F. Antonio Compostella

Il presente atto, eseguibile dalla data di adozione:

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

Rovigo, 30/01/2020

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Attestazione di pubblicazione

Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.

Rovigo, 30/01/2020

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

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

Rovigo, 30/01/2020

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Rovigo,

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davì

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

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

Quadriennio 2006-2009

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

VERBALE DI CONCERTAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

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

INTESA

30 Settembre 2019

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

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

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, avvenuta in data 31.07.2019, e del parere favorevole espresso in data 05.09.2019 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Lunedì 30 Settembre 2019 alle ore 11,00 presso la sala azzurra situata al 2° piano del blocco A della sede in Cittadella socio-sanitaria a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ex art. 4 del CCNL del 17.10.2008 – area della Dirigenza Medica e Veterinaria, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

PARTE SINDACALE

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

[Verbale del 30.09.2019]

* Davide Benazzo
* Michele Roveron
* Cristiano Pavarin

CGIL FP Provinciale
FP CISL Provinciale
UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Premesso che

in seguito a certificazione del Collegio Sindacale del 08.02.2019, in data 04.03.2019 è stato sottoscritto il CCIA che definiva la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione di risultato comprensiva della scheda di valutazione individuale e delle relative quote economiche individuali per l'anno 2018, collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché delle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016,

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

Ciò premesso:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria così come precisato già dal Titolo IV (artt. 63-66) del C.C.N.L. 5/12/96, ribadito dall'art. 52 comma 2 del C.C.N.L. 8/06/2000, richiamato per rinvio dall'art.56 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dall' art. 26 del CCNL 17.10.2008 è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98. A tal fine prendono atto di quanto già stabilito dagli artt. 63, 64, 65 e 66 del C.C.N.L. 5/12/1996.

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

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

[Verbale del 30.09.2019]



Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 9 di 12

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

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

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

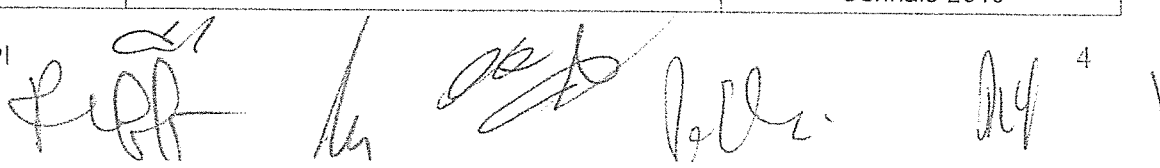
In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo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

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

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste, per l'anno 2019, da DDG n. 61 del 30.01.2019 e da DDG n. 367 del 15.05.2019, con le quali è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021 con successivi aggiornamenti e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Ulss 5 Polesana.

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

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



Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pag. 129

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 11 di 129

21

5

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

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01/06/2016 e successive modifiche e conferma con deliberazioni n. 1/2017, n. 343/2018 e n. 392/2019.

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

"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che secondo quanto disposto dall'art.27 del C.C.N.L. 17.10.2008 per il biennio economico 2006 – 2007 e dall'art. 11 del CCNL 6.5.2010 per il biennio economico 2007-2009, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di Risultato e Fondo per il Premio della qualità della Prestazione individuale della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2019 (riferimento ultimo quadriennio contrattuale 2006-2009), risulta in via provvisoria pari a:

Per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria

Fondo Anno 2019 utilizzabile € 1.880.187,25 Deliberazione D.G. n. 143 del 27.02.2019 (certificazione del Collegio Sindacale del 05.04.2019).

pertanto

LE PARTI

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

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

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

~~A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 61 del 30.01.2019.~~

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

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

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

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità del fondo, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in

[Verbale del 30.09.2019]

7

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020, pagina 13 di 129

servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento e dei posti vacanti purché già autorizzati per la relativa copertura, distinti per categoria di incarico (ex art. 27 CCNL 8.6.2000).

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

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

Dirigenza Medica e Veterinaria

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

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

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

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

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

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

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

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

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

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

Come previsto dai documenti aziendali [in particolare dalla Deliberazione D.G. 367 del 15.05.2019 "aggiornamento del piano della Performance 2019-2021"] per l'attuazione del **ciclo di gestione della performance** per il triennio 2019-2021, [in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza"], dall' 1.1.2019, la quota teorica potrà essere erogata per stati di avanzamento con cadenza quadrimestrale nella misura che sarà definita, unicamente all'esito delle risultanze del monitoraggio trimestrale e della verifica semestrale, analizzando il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura.

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

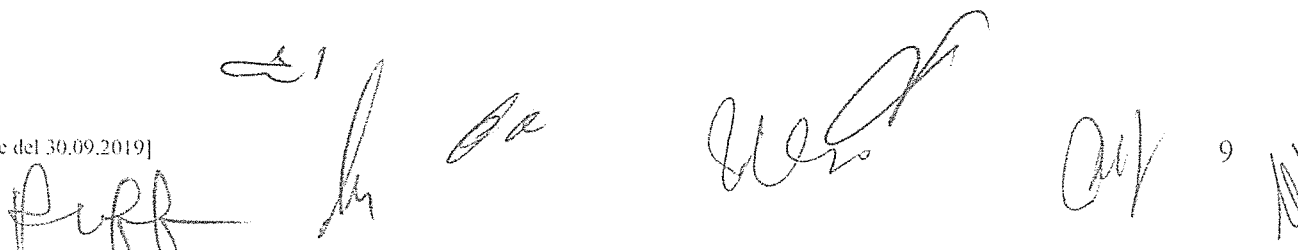
PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

~~Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo dirigente sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i criteri riportati nella scheda di valutazione della performance individuale, relativa alla verifica finale annuale, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.~~

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



(esempio:

quota teorica Direttore UOC = €uro 11.800,00

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

Riduzione in base alle assenze

L'allegato 3 al CCNL 3.11.2005, alla nota 5, prevede: "La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."

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

---o-O-o---

Oltre a quanto previsto nella parte generale soprariportata, le parti ribadiscono la necessità che:

- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
 - b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione, inerenti le tecniche di valutazione.

SOSTITUZIONI E INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

~~Per quanto riguarda la possibile remunerazione con quote di risultato di tali istituti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 11 CCNL 3.11.2005, si rinvia al Punto E dell'accordo anno 2018 sulla retribuzione di posizione.~~

Alle ore 12,47 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED

Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Ranellucci CIMO	<i>Francesco Chiavilli</i> <i>McM</i>
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici	
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	Biagio Papotto CISL Medici	<i>Paolo de Pieri</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano' Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC	<i>Piero Di Pasquale</i>
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini	Tiziano Rossin FVM	<i>Pierluigi Serafini</i> <i>Tiziano Rossin</i>
	Ismaele Volpato FASSID-AIPAC	
	Massimo Favat Giuliano Pavanato FASSID-SNR	<i>Massimo Favat</i>
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET	
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED	
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI	
	Antonio Tocchio Carmen Barile Fed. Medici aderente ad UIL FPL	<i>Antonio Tocchio</i> <i>UIL FPL</i>
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale	<i>Davide Benazzo</i>
	Michele Roveron FP CISL Provinciale	
	Cristiano Pavarin UIL FPL Fed. Medici Provinciale	

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 17 di 129

UOC
 SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
 ANNO 2019
 CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

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






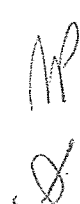
PARAMETRI		VALUTAZIONE
1) Valutazione dei RISULTATI DI GESTIONE (peso complessivo 50%)		
	max punti	
a) Funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale	5	
b) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito	10 *	
c) Capacità nel guidare, delegare e valutare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

Il punto 2): Raggiungimento obiettivi di budget 2019, deve essere compilato dall'Uoc Controllo di Gestione sulla base degli esiti della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget a chiusura del ciclo della performance

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione

DIPARTIMENTO
UOC
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2019

Dirigenti con Incarichi professionali

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

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

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019

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

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

AS

Ruff

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIO
Quadriennio 2006-2009

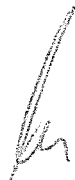
VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE
DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA POSIZIONE
ANNO 2019

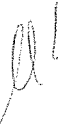
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

INTESA

30 Settembre 2019



Rovigo



VERBALE

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, avvenuta in data 02.07.2019, e del parere favorevole espresso in data 02.08.2019 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Lunedì 30 Settembre 2019 alle ore 11,00 presso la sala azzurra situata al 2° piano del blocco A della sede in Cittadella socio-sanitaria a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ex art. 4 del CCNL del 17.10.2008 – area della Dirigenza Medica e Veterinaria, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

PARTE SINDACALE

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

PREMESSO CHE:

1. in attuazione della L.R. n 19/2016, vi è stata una fusione per incorporazione dell'Azienda ULSS 19 di Adria nell'Azienda ULSS 18 di Rovigo, che di conseguenza dall'1.1.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda ULSS 5 Polesana,
2. con decorrenza 01.02.2018 è stato adottato il nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana;
3. dal 01.02.2018 vi è stata una conseguente nuova graduazione delle funzioni in seguito alla sottoscrizione dell'intesa del 15 Aprile 2019 tra l'Amministrazione e le Parti Sindacali che ha parificato, a parità di incarichi il valore economico delle quote di posizione,
4. nel 2019 la Regione Veneto ha approvato le nuove schede di dotazione ospedaliera che comporteranno una conseguente nuova riorganizzazione,
5. alla data odierna si è in attesa della sottoscrizione del Nuovo CCNL 2016-2018 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria,

LE PARTI

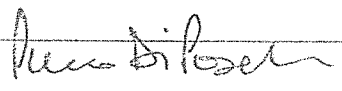

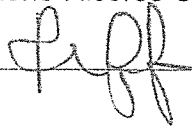
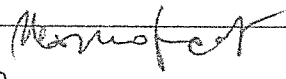
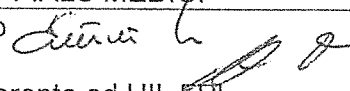
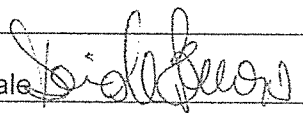
stabiliscono di confermare, per l'anno 2019, gli stessi criteri e gli stessi importi della graduazione delle funzioni espresse nell'accordo siglato il 15 Aprile 2019.

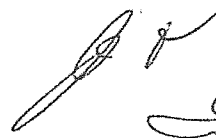


Si danno reciproco atto che, in seguito ad analisi sui residui del fondo di posizione, anno 2019, si procederà, eventualmente, ad una nuova graduazione delle funzioni per l'anno 2020.

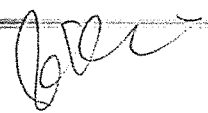
Alle ore 12.47 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto

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

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



AP

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/07/2020 pagina 24 di 129



AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

CCNL 17.10.2008 (uadr. giur.)
e CCNL 06.05.2010 (II bienn. econ.)

VERBALE DI CONTRATTAZIONE

DESTINAZIONE RISORSE RIFERITE
AL C.D. "FONDO BALDUZZI"

Protocollo d'Intesa
per l'applicazione dell'articolo 1, comma 3, lett. c) della L.
n. 120/2007, come integrato dall'articolo 2 del D.L. n. 158/2012,
convertito nella L. n. 189/2012.

in applicazione della
DGRV 988/2017

INTESA

30.09.2019

Rovigo

**AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
VERBALE DI CONTRATTAZIONE**

OGGETTO: DESTINAZIONE RISORSE RIFERITE AL C.D. "FONDO BALDUZZI"

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, avvenuta in data 23.05.2019, e del parere favorevole espresso in data 02.08.2019 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Lunedì 30 Settembre 2019 alle ore 11,00 presso la sala azzurra situata al 2° piano del blocco A della sede in Cittadella socio-sanitaria a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ex art. 4 del CCNL del 17.10.2008 – area della Dirigenza Medica e Veterinaria, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

PARTE SINDACALE

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

LE PARTI

Premesso che:

con deliberazione n. 1310 del 23 luglio 2013, l'Azienda ha approvato il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 12 giugno 2013 dall'Assessore alla Sanità, dal Segretario Regionale per la Sanità e dalle OO.SS. dell'area della Dirigenza Medico-Veterinaria, con il quale è stata convenuta la disciplina per l'utilizzo delle risorse derivanti dalla trattenuta del compenso dei dirigenti medici che esercitano l'attività libero professionale intramoenia, stabilita dall'articolo 1, comma 4, lett. c) della L. n. 120/2007, come integrato dall'articolo 2 del D.L. n. 158/2012, convertito nella L. n. 189/2012, per l'anno 2013.

la Giunta Regionale del Veneto, con propria deliberazione n. 205 del 27 febbraio 2014, ha approvato il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 18 febbraio 2014 dall'Assessore alla Sanità, dal Direttore Generale Area Sanità e Sociale e dalle OO.SS. dell'area della Dirigenza Medico-Veterinaria, con il quale è stata convenuta la disciplina per l'utilizzo delle risorse derivanti dalla trattenuta del compenso dei dirigenti medici che esercitano l'attività libero professionale intramoenia, stabilita dall'articolo 1, comma 4, lett. c) della L. n. 120/2007, come integrato dall'articolo 2 del D.L. n. 158/2012, convertito nella L. n. 189/2012, per l'anno 2014;

in adempimento di tale normativa l'Azienda ha sottoscritto in data 02.07.2014 con le OO.SS. l'accordo per l'utilizzo di tali risorse nell'anno 2014 ed in data 18.03.2015 l'accordo per l'utilizzo di tali risorse nell'anno 2015;

è quindi intervenuta la L. R. V. n.30 del 2016 la quale all'art 38 comma 13 ha specificato che le Aziende ULSS [...] assicurano *ordinariamente* i servizi ambulatoriali per l'utenza esterna attraverso l'apertura delle strutture fino alle ore 23,00, per almeno tre giorni alla settimana, e dalle 8,00 alle 12,00 la domenica ed i giorni festivi;

con DGR n 988/2017 si ribadisce la necessità ed anzi l'obbligo per le Amministrazioni di utilizzare tali risorse del c.d. "fondo Balduzzi" per interventi di prevenzione ovvero diretti a ridurre le liste d'attesa, ed in particolare che gli *"gli importi a disposizione, ivi compresi quelli relativi alle risorse incassate nel 2016 che dovevano essere accantonati ai sensi della nota regionale prot. n. 17398 del 17.01.2017, potranno essere impiegati per il personale delle aree dirigenziali utilizzando l'istituto di cui all'articolo 55, comma 2, dei CC.CC.NN.LL. delle aree dirigenziali dell'8.06.2000, e pertanto remunerando il personale interessato nella misura di 60 euro orari, a condizione che le relative prestazioni:*

a. siano rese al di fuori dell'orario di lavoro e dell'orario negoziato di cui all'articolo 14, comma 1 dei CC.CC.NN.LL. del 3.11.2005 per l'impossibilità oggettiva di effettuare tali prestazioni nei predetti orari;

b. non possano essere remunerate con altri istituti contrattuali;

c. siano temporanee e giustificate da ragioni eccezionali soprattutto correlate a vacanze di organico ed impossibilità anche temporanea di coprire i relativi posti.";

in data 17,01,2019 l'Azienda Zero nell'ambito della nota n.829 inerente le istruzioni operative per la predisposizione della quarta rendicontazione del bilancio 2018 richiama la citata DGR 988/2017;

avendo l'Amministrazione informato le parti sindacali che le risorse relative al c.d. Fondo Balduzzi ammontano:

per l'anno 2016 ad € 142.004,24

per l'anno 2017 ad € 149.339,09

per l'anno 2018 ad € 154.472,03

in relazione alla DGR 988/2017 stabiliscono che

tali risorse siano destinate per interventi di prevenzione e per assicurare in primis la riduzione delle liste d'attesa ed il rispetto del tempo massimo di attesa previsto dalla classe di priorità indicata nella prescrizione, con particolare riguardo all'erogazione delle prime visite specialistiche e delle prime prestazioni diagnostiche;

le risorse in questione dovranno essere altresì utilizzate con precedenza rispetto a quelle storicamente a disposizione per le finalità di cui al citato articolo 55, comma 2, dei CC.CC.NN.LL. dell'8.06.2000;

i Dirigenti medici e veterinari che aderiranno a tali iniziative dovranno timbrare con c. v. dedicato alle attività progettuali e verranno retribuiti alla tariffa di € 60 all'ora così come previsto dalla citata DGRV 988/17 (la remunerazione nella misura di 60 euro orari è applicabile infatti ora anche alle eventuali prestazioni aggiuntive richieste nei giorni e negli orari indicati al comma 13 dell'articolo 38 della L.R. 30/2016).

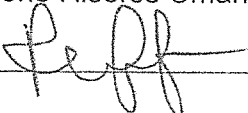
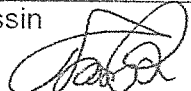
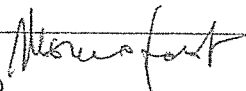
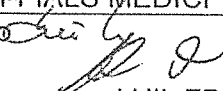
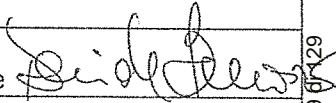
quota parte, nella misura del 5 %, dei proventi derivanti dall'applicazione dell'art.1, comma 3 lett. c) della L. 120/2007 e s.m. e i. (c.d. fondo balduzzi") sia utilizzata per incentivare l'erogazione delle prestazioni finalizzate alla realizzazione di interventi di prevenzione ovvero volti alla riduzione delle liste d'attesa da parte del personale del Comparto appartenente al ruolo sanitario, a fronte di attività rese oltre l'orario di servizio e retribuite con le tariffe previste dagli accordi integrativi del personale del comparto.

Alle ore 12,47 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Ranellucci CIMO
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	Biagio Papotto CISL Medici
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano' Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29.09.2019 pagina 28 di 429

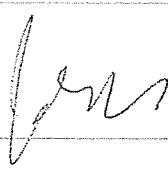
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini 	Tiziano Rossin FVM 
	Ismaele Volpato FASSID-AIPAC
	Massimo Favat  Giuliano Pavanato FASSID-SNR
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchi  Carmen Barile Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo  CGIL FP Medici Provinciale
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Cristiano Pavarin UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 29 of 29











C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIO
Quadriennio 2006-2009

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA':
ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI
CONTRATTUALI REGISTRATI A CONSUNTIVO AL 31.12.2018

DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

INTESA

19 Dicembre 2019



Rovigo



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI
DEI FONDI CONTRATTUALI REGISTRATI AL 31.12.2018, A CONSUNTIVO

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, avvenuta in data 29.11.2019, 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 Giovedì 19 Dicembre 2019 alle ore 11,30 presso la sala riunioni situata al 3° piano del blocco A della sede in Cittadella socio-sanitaria a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ex art. 4 del CCNL del 17.10.2008 – area della Dirigenza Medica e Veterinaria, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

PARTE SINDACALE

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

LE PARTI

Premesso che

L'art. 52, comma 4 lett. c) , del C.C.N.L. 8/06/2000 – I biennio economico, dell'Area della Dirigenza Medico e Veterinaria, prevede:

"c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico" confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico;

Alla data del 31.10.2019, dopo gli emolumenti pagati ad Ottobre 2019, le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2018, nella gestione dei fondi definitivi anno 2018, di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico", così come certificati dal Collegio sindacale in data 7.06.2019, risultano complessivamente pari a:

- **€uro 1.257.557,60**

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

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

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

Tutto ciò premesso e considerato

LE PARTI CONVENGONO

1. di destinare per l'anno 2019 l'importo complessivo delle disponibilità residuali accertate nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, (confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico) a consuntivo del bilancio anno 2018, quantificato alla data di sottoscrizione del presente verbale in

€uro 1.257.557,60



come di seguito riportato:

al finanziamento di progetti quantitativi di attività incentivata, individuati dai rispettivi Direttori di Area:

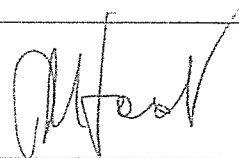
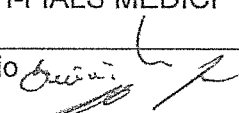
1. i progetti quantitativi saranno necessariamente collegati ad un maggior impegno orario (60 €/h) e saranno svolti solo su base volontaria, dovranno essere definiti con i relativi indicatori di risultato ed approvati da ciascun Direttore di Area in sede di negoziazione annuale di budget ;
2. a tal fine, il Direttore Generale attribuisce a ciascun Direttore di Area uno specifico budget economico complessivo, rapportato ai dipendenti assegnati a ciascuna Struttura di afferenza, e parametrato alle quote teoriche di risultato 2019, vengono confermati i progetti già posti a budget per ciascuna Struttura, che prevedono specifiche attività con resa oraria aggiuntiva;
3. dell'esito della negoziazione di budget sarà data tempestiva comunicazione alle OOSS.

Considerato che trattasi di attività rese su base volontaria, eventuali disponibilità che dovessero risultare non utilizzate, nonché eventuali risorse che dovessero essere accertate a consuntivo, verranno utilizzate nel fondo per la produttività collettiva/retribuzione di risultato anno 2019, secondo le medesime modalità previste dall'intesa "incentivazione alla produttività, individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale anno 2019 " siglato il 30.09.2019.

Alle ore 12,35 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato 	Francesco Chiavilli  Luciano Finotti  Marco Ranellucci  CIMO
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Dr. ssa Paola Casson	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri 	Biagio Papotto  CISL Medici
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano' Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr. Pierluigi Serafini 	Tiziano Rossin  FVM

	Ismaele Volpato FASSID-AIPAC
	Massimo Favat Giuliano Pavanato FASSID-SNR 
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio  Carmen Barile Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Cristiano Pavarin UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 34 di 129

VERBALE

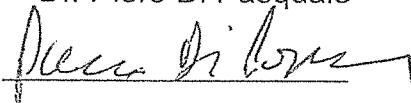
Il giorno 20 Dicembre 2019, alle 9.55 presso la sede dell'Azienda ULSS 5 Polesana il rappresentante AAROI Dr. Piero Di Pasquale, impossibilitato a presenziare alla riunione di delegazione trattante del 19.12.2019, perché impegnato in attività lavorativa, sottoscrive gli allegati verbali di contrattazione integrativa oggetto della riunione del 19 Dicembre, sottoscritti dalle altre OO.SS presenti al tavolo:

1. Intesa "Incentivazione della produttività, accordo per la destinazione dei resti dei fondi contrattuali registrati a consuntivo al 31.12.2018"
2. Preintesa "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019"

Organizzazione Sindacale

AAROI

Dr. Piero Di Pasquale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Piero Di Pasquale', written over a horizontal line.

C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIO
Quadriennio 2006-2009

VERBALE DI CONCERTAZIONE E
CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E
DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA
POSIZIONE ANNO 2019

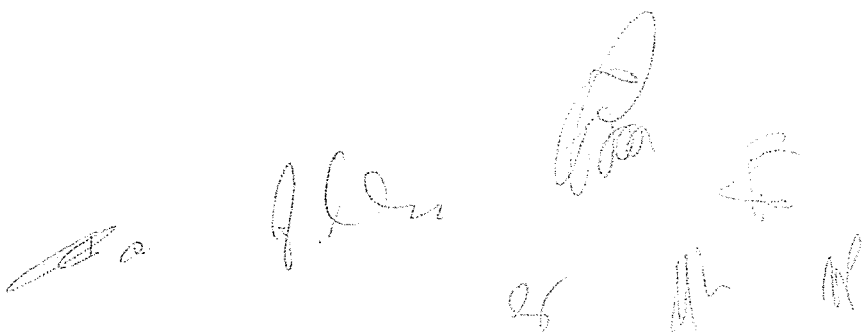
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

INTESA

21 GENNAIO 2020

Rovigo

[Verbale del 21.01.2020]



C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
QUADRIENNIO 2006 - 2009

VERBALE DI CONCERTAZIONE E CONTRATTAZIONE

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

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria, avvenuta in data 19.12.2019, e del parere favorevole espresso in data 07.01.2020 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Martedì 21.01.2020, alle ore 10,00, presso la "Sala riunioni" situata al 3° piano del blocco A della Cittadella Socio-Sanitaria, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4 del CCNL del 17.10.2008 – area della Dirigenza Medica e Veterinaria, composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.17 del 16.01.2020

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

PARTE SINDACALE

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

* Carmen Barile	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Cristiano Pavarin	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

LE PARTI

Premesso che

nell'affrontare la problematica in oggetto indicata prendono innanzitutto atto di quanto disposto all'art.26 del C.C.N.L. 8.06.2000, non disapplicato dal C.C.N.L. 3.11.2005, il quale, nell'andare, fra l'altro, a sostituire l'art.51 – comma 4 – del C.C.N.L. 5/12/1996, riafferma il concetto secondo cui la graduazione delle funzioni dirigenziali – alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico della dirigenza Medica e Veterinaria– viene effettuata dalle aziende in modo oggettivo, e cioè indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche con ovvia esclusione dei trattamenti "ad personam" non previsti dal contratto.

Considerato che:

- il fondo di posizione provvisorio disponibile per l'anno 2019 per i dirigenti Medici e Veterinari, come da Deliberazione D.G. n. 143 del 27.02.2019 certificato dal Collegio Sindacale in data 05.04.2019, è pari ad € 10.065.476,14 (valore al netto della quota di trasferimento ad Azienda Zero, stimata in € 20.691,72 - dato storico 2018);
- è stata sottoscritta l'ipotesi di CCNL 2016-2018 per l'area della Dirigenza Sanitaria in data 24.07.2019;
- è stato adottato con DDG n. 751 del 3.10.2019 l'aggiornamento al P.T.F.P. anni 2019-2021, previa approvazione della Regione, con il relativo adeguamento della dotazione organica anno 2019 in particolare per la Dirigenza Medica e Veterinaria;
- si ritiene quindi concordemente di riconsiderare l'accordo sottoscritto in data 30.09.2019;

convengono quanto segue a valere per il solo anno 2019:

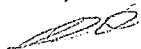
in ordine alle procedure rivolte all'individuazione e graduazione delle funzioni al personale dirigente dell'area contrattuale della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'A.ULSS 5 Polesana, nonché alla rideterminazione del correlato valore della loro retribuzione di posizione.

A | MAPPATURA DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

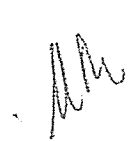
La "mappatura" di tutte le funzioni dirigenziali aziendali così come quella delle correlate strutture operative complesse e semplici dell'intera A.ULSS 5 Polesana che interessano l'area contrattuale della Dirigenza Medica e Veterinaria, viene effettuata dalla Direzione dell'Azienda, sulla base dei documenti previsti dalla programmazione regionale, dell'Atto Aziendale approvato con Deliberazione del D.G. n. 31 del 11.01.2018, e sentiti i responsabili di struttura complessa.

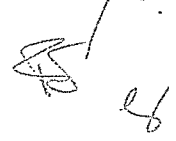
Tale operazione fornisce una compiuta rappresentazione delle funzioni dirigenziali dell'area della dirigenza medica e veterinaria, al fine di poter attuare la graduazione secondo la procedura di seguito indicata.

[Verbale del 21.01.2020]



3

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

B | GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Ciascuna funzione dirigenziale, correlata ad uno degli incarichi previsti dall'art. 27 del CCNL 8.6.2000, come modificato dagli artt. 5 e 6 del CCNL 6.5.2010, oggetto di graduazione, sarà valutata sulla base di una griglia di parametri ex art.51 del C.C.N.L. 5/12/1996 in quanto riaffermati, per il fine che qui interessa, dall'art.26 del C.C.N.L. 8/06/2000 e con le procedure da questo previste.

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

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

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

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

Si stabilisce, per il solo anno 2019, di definire negli importi come da tabella 2 allegata, il nuovo valore della retribuzione di posizione, fissa e variabile comprensivo del rateo della tredicesima mensilità, correlata alla tipologia dell'incarico dirigenziale svolto.

Le parti si danno altresì reciproco atto che per l'anno 2020 verrà effettuata una nuova graduazione delle funzioni complessiva, in virtù della possibile sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL Area Sanità. Si terrà conto a tal fine del sub-fondo originario dell'area medica e veterinaria.

D | CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI CORRELATI ALLA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

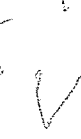
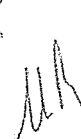
Si richiamano i criteri espressi nella procedura di concertazione del 08.11.2018.

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

In riferimento all'art 18 del CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 11 CCNL 3.11.2005, anche al fine di allineare le disposizioni in maniera uniforme per l'area Sanitaria (per l'area Sanitaria non Medica è già stata siglata l'ipotesi di CCIA in data 19.11.2019), le parti concordano che, gli emolumenti correlati a tale istituto saranno interamente riconosciuti con la retribuzione di risultato.

Alle ore 16,15 si dichiarano chiusi i lavori

[Verbale del 21.01.2020]



Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Ranellucci CIMO
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo de Pieri	Biagio Papotto CISL Medici
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Tiziano Rossin FVM
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Chiara Tiengo	Ismaele Volpato FASSID-AIPAC
	Massimo Favat
	Giuliano Pavanato FASSID-SNR
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio Carmen Barile Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 40 di 129

	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Cristiano Pavarin UIL FPL Fed. Medici Provinciale

Ca-

!

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

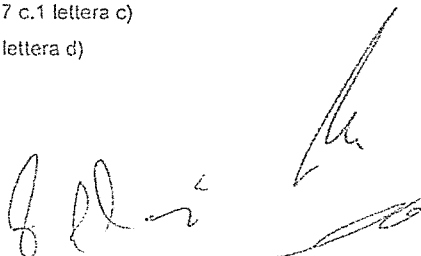


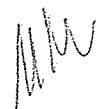

DIP.
UOC

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 42 di 129

- (*)
- 1) direzione struttura complessa (art.27 c.1 lettera a)
 - 2) direzione struttura semplice (art.27 c.1 lettera b) con specificazione se a valenza dipartimentale
 - 3) professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo (art.27 c.1 lettera c)
 - 4) professionale in senso stretto (art.27 c.1 lettera d)

Il Direttore Sanitario

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO/VETERINARIA
VALORE ECONOMICO ANNO 2019

punti	
da	a

UOC

Fascia 1	€ 31.000,00	296	325
Fascia 2	€ 30.000,00	281	295
Fascia 3	€ 27.000,00	259	280

UOSD

Fascia 1	€ 24.300,00	244	258
Fascia 2	€ 20.300,00	217	217
Fascia 3	€ 17.300,00	170	181

UOS

Fascia 1	€ 24.300,00	231	243
Fascia 2	€ 20.300,00	200	216
Fascia 3	€ 17.300,00	153	169
Fascia 4	€ 12.300,00	106	125

ALTA SPECIALIZZAZIONE

Fascia 1	€ 24.300,00	218	230
Fascia 2	€ 20.300,00	182	199
Fascia 3	€ 17.300,00	126	152
Fascia 4	€ 12.300,00	96	105

Incarico Prof.le lett c)

Fascia 1	€ 12.300,00	85	95
Fascia 2	€ 8.300,00	60	84
Fascia 3	€ 6.300,00	27	59

Incarico Prof.le lett d)

Fascia 1	€ 1.500,00	13	26
----------	------------	----	----

VERBALE

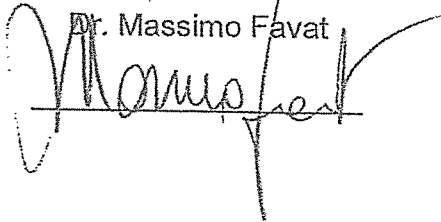
Il giorno 21 Gennaio 2020, alle 12,45 presso la sede dell'Azienda ULSS 5 Polesana il rappresentante FASSID snr Dr. Massimo Favat, impossibilitato a presenziare alla riunione di delegazione trattante del 21.01.2020, perché impegnato in attività lavorativa, sottoscrive l' allegato verbale di contrattazione integrativa oggetto della riunione del 21 Gennaio 2020 terminata alle 11,15.:

1. Intesa "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019" del 21.01.2020

Organizzazione Sindacale

FASSID snr

Dr. Massimo Favat



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

Quadriennio 2006-2009

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

**VERBALE DI CONCERTAZIONE
E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

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

DIRIGENZA SPTA

INTESA

25 SETTEMBRE 2019



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

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

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

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

PARTE SINDACALE

* FP CGIL Dr. Davide Benazzo
* CISL FP Dr. Michele Roveron
* UIL FPL Sig. Cristiano Pavarin
Dr. Giorgio Faccioli
* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato)
* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani
Dr.ssa Flora Formenton
* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
* AUPI Dr. Giampietro Nardo
Dr. Giorgio Nichetti
* FEDIR Dr. Roberto Banzato
Ing. Emanuela Terribile
Dr. Samuel Dal Gesso
Dr. Giorgio Bruzzo

LE PARTI

Premesso che

Con deliberazione DG. N. 429 del 05.06.2019 è stato adottato dall'Azienda un provvedimento unilaterale ex art. 40 comma 3 ter del D.Lgs 165/2001, che teneva conto della preintesa certificata dal Collegio Sindacale in data 08.02.2019, per la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione di risultato comprensiva della scheda di valutazione individuale per l'anno 2018, collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché disposizioni contenute nella DGRV 140/2016.

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

Ciò premesso:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza dei ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo così come precisato già dal Titolo IV (artt. 61-63) del C.C.N.L. 5/12/96, ribadito dall'art. 52 comma 2 del C.C.N.L. 8/06/2000, richiamato per rinvio dall'art. 56 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dall'art 27 del CCNL 17.10.2008 è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98. A tal fine prendono atto di quanto già stabilito dagli artt. 61, 62 e 63 del C.C.N.L. 5/12/1996.

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

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

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

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

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

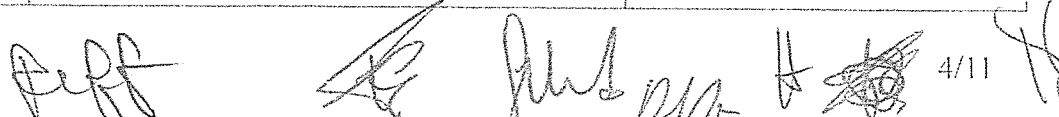
In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo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

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

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste, per l'anno 2019, da DDG n. 61 del 30.01.2019 e da DDG n. 367 del 15.05.2019, con le quali è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021 con successivi aggiornamenti e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2019 dell'Ulss 5 Polesana.

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

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



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

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 49 di 129

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

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui costituzione è stata disposta con Decreto del Direttore Generale n. 472 del 01/06/2016 e successive modifiche e conferma con deliberazioni n. 1/2017, n. 343/2018 e n. 392/2019.

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

“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

[Verbale del 25.09.2019]

6/11

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

Per l'area della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa

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

Per l'area della Dirigenza Sanitaria non medica

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

Per l'area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche

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

LE PARTI

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

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

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

A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 61 del 30.01.2019.

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

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

7/11

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

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

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

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

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

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

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

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

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

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

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

L'art. 11 comma 4, del C.C.N.L. 5/07/2006 II° biennio economico, confermato dall'art. 10 dell' ultimo CCNL sottoscritto il 6.5.2010, prevede espressamente che: "le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 62 comma 8, del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili.

Come previsto dai documenti aziendali [in particolare dalla Deliberazione D.G. 367 del 15.05.2019 "aggiornamento del piano della Performance 2019-2021"] per l'attuazione del **ciclo di gestione della performance** per il triennio 2019-2021, [in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza"], dall' 1.1.2019, la quota teorica potrà essere erogata per stati di avanzamento con cadenza quadrimestrale nella misura che sarà definita, unicamente all'esito delle risultanze del monitoraggio trimestrale e della verifica semestrale, analizzando il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura.

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

~~Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo dirigente sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i criteri riportati nella scheda di valutazione della performance individuale, relativa alla verifica finale annuale, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.~~

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

(esempio:

quota teorica Direttore UOC = €uro 11.800,00

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

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

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

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

Riduzione in base alle assenze

L'allegato 3 al CCNL 3.11.2005, alla nota 5, prevede: "La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."

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

---o-O-o---

Oltre a quanto previsto nella parte generale soprariportata, le parti ribadiscono la necessità che:

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

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

SOSTITUZIONI E INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

---o-O-o---

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

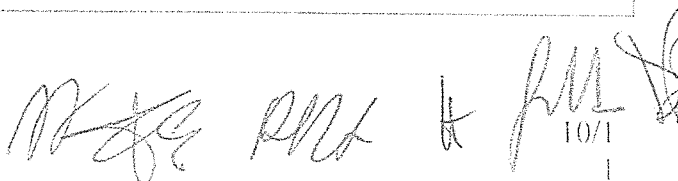
- 1) alla determinazione dei fondi definitivi dell'area della dirigenza sanitaria degli anni 2017 e 2018
- 2) ed alla determinazione dei fondi provvisori dell'area della dirigenza sanitaria dell'anno 2019

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

Alle ore 12,15 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	



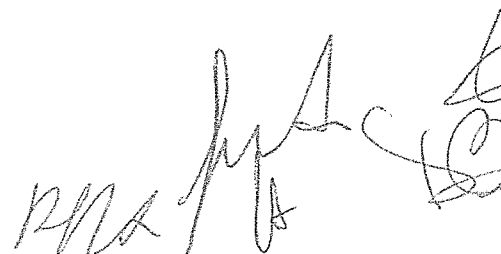
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	* FP CGIL Dr. Davide Benazzo <i>David Benazzo</i>
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	* CISL FP Sig. Michele Roveron
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	* UIL FPL Sig. Cristiano Pavarin Dr. Giorgio Faccioli <i>Cristiano Pavarin</i>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

TABELLA ALLEGATA a
intesa RETRIBUZIONE DI
RISULTATO ANNO 2019

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico

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

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



UOC
 SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
 ANNO 2019
 CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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

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

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

Il punto 2): Raggiungimento obiettivi di budget 2019, deve essere compilato dall'Uoc Controllo di Gestione sulla base degli esiti della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget a chiusura del ciclo della performance

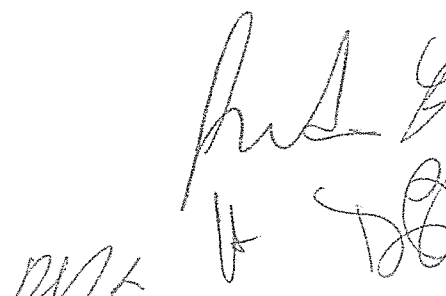
100 proporzione al peso 50% 50

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 57 di 129



DIPARTIMENTO
UOC
SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2019

Dirigenti con Incarichi professionali

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

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

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019

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

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

Handwritten signatures and initials:
PND
f
[Signature]
[Signature]



C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI
SANITARIO, PROFESSIONALE,
TECNICO ED AMMINISTRATIVO
Quadriennio 2006-2009

VERBALE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA':
ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI
CONTRATTUALI REGISTRATI A CONSUNTIVO AL 31.12.2018

DIRIGENZA SPTA

INTESA

19 NOVEMBRE 2019

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA': ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEI RESTI DEI FONDI CONTRATTUALI REGISTRATI AL 31.12.2018, A CONSUNTIVO.

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza SPTA, avvenuta in data 25.09.2019, e del parere favorevole espresso in data 18.10.2019 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Martedì 19.11.2019 alle ore 11,00 presso la sala azzurra situata al 2° piano del blocco A della sede in Cittadella socio-sanitaria a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale ex art. 4 del CCNL del 17.10.2008 - area della Dirigenza SPTA- incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

PARTE SINDACALE

* FP CGIL Dr. Davide Benazzo
* CISL FP Dr. Michele Roveron
* UIL FPL Dr. Cristiano Pavarin
Dr. Giorgio Faccioli
* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato)
* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani
Dr.ssa Flora Formenton
* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
~~AUPI~~ Dr. Giampietro Nardo
Dr. Giorgio Nichetti
* FEDIR Dr. Roberto Banzato
Ing. Emanuela Terribile
Dr. Samuel Dal Gesso
Dr. Giorgio Bruzzo

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 61 di 129

LE PARTI

Premesso che

L'art. 52, comma 4 lett. c) , del C.C.N.L. 8/06/2000 – I biennio economico, dell'Area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa, prevede:

"c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico" confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico;

Alla data del 31.08.2019, le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2018, nella gestione dei fondi definitivi anno 2018, di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) del CCNL 8.6.2000 confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico", così come da Delibera del Direttore Generale n.497 del 01.07.2019, certificati dal Collegio Sindacale in data 05.07.2019, risultano complessivamente pari a:

- Euro 55.487,62 per i Dirigenti del ruolo Sanitario
- Euro 0,00 per i Dirigenti del ruolo P.T.A.
- Euro 15.121,14 per i Dirigenti delle Professioni Infermieristiche

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

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

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

Tutto ciò premesso e considerato

LE PARTI CONVENGONO

1. di destinare per l'anno 2019 l'importo complessivo delle disponibilità residuali accertate nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, (confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico) a consuntivo del bilancio anno 2018, quantificato alla data di sottoscrizione del presente verbale in:

Euro 55.487,62 per i Dirigenti del ruolo Sanitario

Euro 0,00 per i Dirigenti del ruolo P.T.A.

Euro 15.121,14 per i Dirigenti delle Professioni Infermieristiche





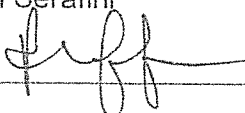
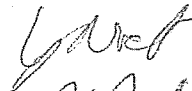


distinti come segue :

a) per i **Dirigenti del ruolo Sanitario** l'importo di €uro 55.487,62 (salvo diversa quantificazione dei fondi) verrà utilizzato *nel fondo per la produttività collettiva/retribuzione di risultato anno 2019*. Le quote saranno attribuite con le medesime modalità previste dall'accordo "incentivazione alla produttività, individuazione delle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale anno 2019 " siglato in data 25,09,2019.

b) per i **Dirigenti delle Professioni Infermieristiche** rimane in facoltà della Direzione: destinare l'importo di €uro 15.121,14 (salvo diversa quantificazione dei fondi) a specifiche progettualità, a seguito di negoziazione di budget.

Sarà data informativa alle OO.SS dell'esito della stessa.

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

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 63 di 129

C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI
SANITARIO, PROFESSIONALE,
TECNICO ED AMMINISTRATIVO
Quadriennio 2006-2009

VERBALE DI CONCERTAZIONE E
CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

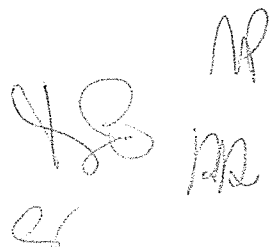
INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E
DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA
POSIZIONE ANNO 2019

DIRIGENZA PTA

INTESA

21 GENNAIO 2020

Rovigo



C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI
SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO
QUADRIENNIO 2006 - 2009

VERBALE DI CONCERTAZIONE E CONTRATTAZIONE

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

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza PTA, avvenuta in data 05.12.2019, e del parere favorevole espresso in data 07.01.2020 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Martedì 21.01.2020, alle ore 10,30, presso la "Sala riunioni" situata al 3° piano del blocco A della Cittadella Socio-Sanitaria, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Area Dirigenza SPTA - del 17.10.2008 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.17 del 16.01.2020

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

PARTE SINDACALE

* FP CGIL Sig. Davide Benazzo
* CISL FP Sig. Michele Roveron
* UIL FPL Sig. Cristiano Pavarin
Dr. Giorgio Faccioli
* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato)
* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani
Dr.ssa Flora Formenton
* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
* AUPI Dr. Giampietro Nardo
Dr. Giorgio Nichetti
* FEDIR Dr. Roberto Banzato
Ing. Emanuela Terribile
Dr. Samuel Dal Gesso
Dr. Giorgio Bruzzo

LE PARTI

Premesso che

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

Considerato che:

- il fondo di posizione provvisorio per l'anno 2019 per l'area della Dirigenza PTA come da Deliberazione D.G. n. 163 del 27.02.2019 certificato dal Collegio Sindacale in data 05.04.2019, è pari ed € 485.461,26 (valore al netto della quota di trasferimento ad Azienda Zero, stimata in € 15.217,95 - dato storico 2018);

- essendo pervenute indicazioni, solo per l'area della Dirigenza PTA, successivamente alla preintesa del 25.09.2019, con nota prot. n. 0019528 del 8.10.2019, in merito alla decurtazione pro Azienda Zero per l'anno di competenza 2019, l'Azienda ha provveduto a rideterminare i fondi provvisori per l'anno 2019, come da Deliberazione D.G. n. 798 del 16.10.2019, inviata al Collegio Sindacale in data 23.10.2019 con nota prot. n. 92066, in attesa di certificazione;

~~- da tale Deliberazione risulta pertanto che il nuovo valore del fondo di posizione provvisorio per l'anno 2019 per l'area della Dirigenza PTA è pari ad Euro 498.174,81;~~

- non è ancora stato sottoscritto il CCNL 2016-2018, per l'area della Dirigenza PTA-Funzioni locali,

~~- in data 15.07.2019 è stato sottoscritto tra l'Assessore alla Sanità Regione Veneto un protocollo d'intesa con le OO.SS anche dell'area della Dirigenza PTA che riguarda alcuni aspetti relativi alla determinazione dei fondi al fine del loro riequilibrio interno al Sistema Regionale~~

concordano quanto segue a valere per l' anno 2019:

in ordine alle procedure rivolte all'individuazione e graduazione delle funzioni al personale dirigente dell'area dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo dell'A.ULSS 5 Polesana, nonché alla rideterminazione del correlato valore della loro retribuzione di posizione per l'anno 2019.

Handwritten signatures and initials:
PND
el
ASO
AK

A MAPPATURA DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

La "mappatura" di tutte le funzioni dirigenziali aziendali così come quella delle correlate strutture operative complesse e semplici dell'intera A.ULSS 5 Polesana che interessano l'area contrattuale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, viene effettuata dalla Direzione dell'Azienda, sulla base dei documenti previsti dalla programmazione regionale, dell'Atto Aziendale approvato con Deliberazione del D.G. n. 31 del 11.01.2018, e sentiti i responsabili di struttura complessa.

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

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

B GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

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

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

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

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

Preliminarmente viene confermato il valore dell' indennità di struttura complessa pari ad € 10.218,00;

Inoltre, per l' anno 2019, si stabilisce di definire negli importi come da tabella 2 allegata, il nuovo valore della retribuzione di posizione, fissa e variabile comprensivo del rateo della tredicesima mensilità, correlata alla tipologia dell'incarico dirigenziale svolto.



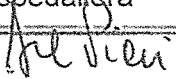
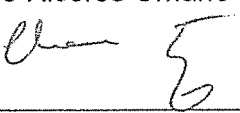
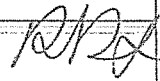
D | CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI CORRELATI ALLA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Si richiamano i criteri espressi nella procedura di concertazione del 29.10.2018.

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

Gli emolumenti correlati a tale istituto saranno interamente riconosciuti con la retribuzione di risultato di cui all'accordo sottoscritto in data 25.09.2019.

Alle ore 11,20 si dichiarano chiusi i lavori
Letto, confermato e sottoscritto.

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 68 di 129



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

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

(GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI)

FUNZIONE DIRIGENZIALE	VALUTAZIONE				
	BASSA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA	MOLTO ALTA
CRITERI E PARAMETRI	PUNT. 1-5	PUNT. 6-10	PUNT. 11-15	PUNT. 16-20	PUNT. 21-25
1) Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti					
2) Grado di autonomia anche in relazione ad eventuale struttura sovraordinata					
3) Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali					
4) Affidamento e gestione di budget (si=25; no=0)					
5) Consistenza delle risorse umane finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato					
TOTALE (A)					
6) Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge					
7) Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali					
8) Grado di competenza specialistica funzionali o professionale					
9) Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri Dirigenti dell'unità operativa appartenenti alla medesima professione					
10) Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda o ente					
11) Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purchè collegata oggettivamente con uno o più precedenti criteri					
TOTALE (B)					
TOTALE GENERALE (A+B)					
Tipologia dell'incarico cui la funzione dirigenziale afferisce (*)					

- (*)
- 1) direzione struttura complessa (art.27 c.1 lettera a)
 - 2) direzione struttura semplice (art.27 c.1 lettera b) con specificazione se a valenza dipartimentale
 - 3) professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo (art.27 c.1 lettera c)
 - 4) professionale in senso stretto (art.27 c.1 lettera d)

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 69 di 129

**DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA ED
AMMINISTRATIVA**

**GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI E VALORE ECONOMICO
ANNO 2019**

UOC		punteggio
FASCIA 1	€ 26.000,00	275
FASCIA 2	€ 25.000,00	265
FASCIA 3	€ 24.000,00	255

UOS		
FASCIA 1	€ 20.000,00	210
FASCIA 2	€ 17.000,00	178

INCARICO PROF.LE LETT. C)		
FASCIA 1	€ 9.500,00	99

INCARICO LETTERA D)		
FASCIA 1	€ 728,62	22



C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI
SANITARIO, PROFESSIONALE,
TECNICO ED AMMINISTRATIVO
Quadriennio 2006-2009

VERBALE DI CONCERTAZIONE E
CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

INDIVIDUAZIONE, GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E
DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA CORRELATA
POSIZIONE ANNO 2019

DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA

INTESA

21 GENNAIO 2020

Rovigo

C.C.N.L. 17.10.2008 e C.C.N.L. 6.5.2010
AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI
SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO
QUADRIENNO 2006 - 2009

VERBALE DI CONCERTAZIONE E CONTRATTAZIONE

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

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza SANitaria non medica, avvenuta in data 19.11.2019, e del parere favorevole espresso in data 07.01.2020 da parte del Collegio Sindacale in merito all'attendibilità dei costi quantificati ed alla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio oltre alla verifica del rispetto delle norme di legge, il giorno Martedì 21.01.2020, alle ore ~~10,30~~, presso la "Sala riunioni" situata al 3° piano del blocco A della Cittadella Socio-Sanitaria, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Area Dirigenza SPTA - del 17.10.2008 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.17 del 16.01.2020

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

PARTE SINDACALE

* FP CGIL Sig. Davide Benazzo
* CISL FP Sig.. Michele Roveron
* UIL FPL Sig. Cristiano Pavarin
~~Dr. Giorgio Faccioli~~
* FP CIDA Dr. Francesco Chiavilli (delegato)
* SNABI SDS Dr. Giuliano Mantovani
Dr.ssa Flora Formenton
* SINAFO Dr. Vincenzo Lolli
* AUI Dr, Giampietro Nardo
Dr. Giorgio Nichetti
* FEDIR Dr. Roberto Banzato
Ing. Emanuela Terribile
Dr. Samuel Dal Gesso
Dr. Giorgio Bruzzo

LE PARTI

Premesso che

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

Considerato che:

- il fondo di posizione provvisorio disponibile per l'anno 2019 per i dirigenti Sanitari e per i Dirigenti delle Professioni Sanitarie, come da Deliberazione D.G. n. 163 del 27.02.2019 certificato dal Collegio Sindacale in data 05.04.2019, è pari rispettivamente ad € 395.441,48 (valore al netto della quota di trasferimento ad Azienda Zero, stimata in € 5.006,50 - dato storico 2018) per l'area Sanitaria ed € 16.058,11 (valore al netto della quota di trasferimento ad Azienda Zero, stimata in € 184,33 - dato storico 2018) per l'area dei Dirigenti delle Professioni Sanitarie.

- in data 15.07.2019 è stato sottoscritto tra l'Assessore alla Sanità Regione Veneto un protocollo d'intesa con le OO.SS anche dell'area della Dirigenza San. Non Med. che riguarda alcuni aspetti relativi alla determinazione dei fondi al fine del loro riequilibrio interno al Sistema Regionale

- è appena stata sottoscritta l'ipotesi di CCNL 2016-2018 per l'area della Dirigenza Sanitaria in data 24.07.2019, mentre ad oggi non è ancora stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 corrispondente, per l'area della Dirigenza Sanitaria,

concordano quanto segue a valere per il solo anno 2019:

in ordine alle procedure rivolte all'individuazione e graduazione delle funzioni al personale dirigente dell'area del ruolo Sanitario non medico e del ruolo delle Professioni Sanitarie dell'A.ULSS 5 Polesana, nonché alla rideterminazione del correlato valore della loro retribuzione di posizione per l'anno 2019.

A | MAPPATURA DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

La “mappatura” di tutte le funzioni dirigenziali aziendali così come quella delle correlate strutture operative complesse e semplici dell'intera A.ULSS 5 Polesana che interessano l'area contrattuale della Dirigenza Sanitaria non medica e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, viene effettuata dalla Direzione dell'Azienda, sulla base dei documenti previsti dalla programmazione regionale, dell'Atto Aziendale approvato con Deliberazione del D.G. n. 31 del 11.01.2018, e sentiti i responsabili di struttura complessa.

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 74 di 129

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

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

B | GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

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

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

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

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

Per il solo anno 2019, si stabilisce di definire negli importi come da **tabella 2** allegata, il nuovo valore della retribuzione di posizione, fissa e variabile comprensivo del rateo della tredicesima mensilità, correlata alla tipologia dell'incarico dirigenziale svolto.

~~Infine le parti stabiliscono sin-d'ora che, qualora pervenissero indicazioni in merito alla decurtazione pro Azienda Zero, per l'anno 2019 di competenza, gli importi della tabella 2 verranno rideterminati proporzionalmente a congruaggio in misura maggiore o minore, a consuntivo.~~





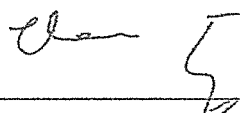
D | CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI CORRELATI ALLA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Si richiama l'accordo già sottoscritto in data 2.07.2019.

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

Gli emolumenti correlati a tale istituto saranno interamente riconosciuti con la retribuzione di risultato di cui all'accordo sottoscritto in data 25.09.2019.

Alle ore 11,20 si dichiarano chiusi i lavori
Letto, confermato e sottoscritto.

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 76 di 129



AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO
 ART. 26 C.C.N.L. 8.06.2000
 (GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI)

FUNZIONE DIRIGENZIALE	VALUTAZIONE				
	BASSA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA	MOLTO ALTA
CRITERI E PARAMETRI	PUNT. 1-5	PUNT. 6-10	PUNT. 11-15	PUNT. 16-20	PUNT. 21
1) Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti					
2) Grado di autonomia anche in relazione ad eventuale struttura sovraordinata					
3) Grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali					
4) Affidamento e gestione di budget (si=25; no=0)					
5) Consistenza delle risorse umane finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato					
TOTALE (A)					
6) Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge					
7) Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali					
8) Grado di competenza specialistica funzionali o professionale					
9) Grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri Dirigenti dell'unità operativa appartenenti alla medesima professione					
10) Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda o ente					
11) Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più precedenti criteri					
TOTALE (B)					
TOTALE GENERALE (A+B)					
Tipologia dell'incarico cui la funzione dirigenziale afferisce (*)					

- (*)
- 1) direzione struttura complessa (art.27 c.1 lettera a)
 - 2) direzione struttura semplice (art.27 c.1 lettera b) con specificazione se a valenza dipartimentale
 - 3) professionale anche di alta specializzazione di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi, di verifica e controllo (art.27 c.1 lettera c)
 - 4) professionale in senso stretto (art.27 c.1 lettera d)

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 77 di 129

Handwritten signatures and initials: a large signature on the left, and initials 'MP', 'RB', and 'RG' on the right.

DIRIGENZA SANITARIA

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E VALORE ECONOMICO
SOLO ANNO 2019

UOC	
FASCIA 1	22.500,00
FASCIA 2	21.000,00

UOSD / ALTISSIMA PROFESSIONALITA' VALENZA DIPARTIMENTALE	
FASCIA 1	20.000,00

UOS / ALTISSIMA PROFESSIONALITA' ARTICOLAZIONE INTERNA DI S.C.	
FASCIA 1	14.000,00
FASCIA 2	12.000,00

INCARICO PROFESSIONALE ALTA SPECIALIZZAZIONE	
FASCIA 1	11.000,00
FASCIA 2	10.000,00

INCARICO PROF.LE LETT. C)	
FASCIA 1	8.000,00
FASCIA 2	6.000,00

INCARICO PROF.LE DI BASE	
FASCIA 1	1.500,00

Handwritten signatures and initials:
 A large diagonal slash with the word "Usc" written below it.
 A signature that looks like "M".
 A signature that looks like "AP".
 A signature that looks like "S".
 A signature that looks like "U".

VERBALE

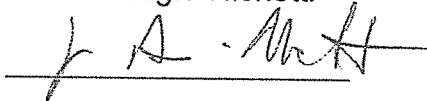
Il giorno 23 Gennaio 2020, alle 9,15 presso la sede dell'Azienda ULSS 5 Polesana il rappresentante FASSID Aupi Dr. Giorgio Nichetti, impossibilitato a presenziare alla riunione di delegazione trattante del 21.01.2020, sottoscrive l' allegato verbale di contrattazione integrativa oggetto della riunione del 21 Gennaio 2020.

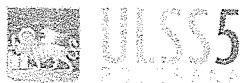
1. Intesa "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione anno 2019" del 21.01.2020

Organizzazione Sindacale

FASSID Aupi

Dr. Giorgio Nichetti





Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

CONTRATTAZIONE

ai sensi dell'art. 9 CCNL 21.05.2019

Rovigo

30.10.2019

INTESA

in materia di

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

VERBALE DI CONTRATTAZIONE

Verbale del 30.10.2019

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 18.10.2019 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 30 Ottobre 2019 alle ore 12,00, presso la Sala Azzurra situata al II piano del blocco A della sede in Cittadella Socio-Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 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 – Dr.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. Pavarin Cristiano FP UIL *B. M. K.*

* Dott. Tosi Roberto F.S.I.

* Dott. Schiavone Luciano F.I.A.L.S.

* Dott. Pavan Mara NURSING UP *X. Pavan C. Longo*

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 *Fabio Massaro*

Dott. Lucchiarri Arianna

Dott. Santato Davide

Oggetto:

ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE, LA GRADUAZIONE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE.

PREMESSA

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

Tra le principali novità vi sono:

- la distinzione tra incarichi di organizzazione e incarichi professionali;
- la sovraordinazione degli incarichi di organizzazione rispetto agli incarichi professionali nell'unità di appartenenza;
- i differenti requisiti per l'attribuzione degli incarichi;
- la conferibilità degli incarichi di organizzazione anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.
- l'attribuibilità a seguito della partecipazione a un bando;
- la durata massima degli incarichi e la loro non cumulabilità;
- la possibilità di effettuare orario straordinario qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.
- il valore dell'indennità definiti da un minimo di € 1.678,48 a un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità

Altresì si rende necessario ridefinire i nuovi incarichi di funzione a seguito dell'adozione del nuovo Atto Aziendale e conseguente riorganizzazione, successivamente alla fusione per incorporazione dell'ex Ulss 19 nell'ex Ulss 18 che ha cambiato così denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana.

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

~~In attuazione di quanto sopra, l'Azienda ha già sottoscritto in data 04.06.2019 un documento con le OO.SS del personale del Comparto e la RSU, con il quale sono stati definiti i criteri di graduazione e di conferimento degli incarichi stessi, inviato in data 05.06.2019 al Collegio Sindacale.~~

Pertanto nella preintesa odierna vengono richiamati quei criteri.

Con il medesimo documento le parti condividono un impegno complessivo annuo a regime pari ad € 1.050.000,00.

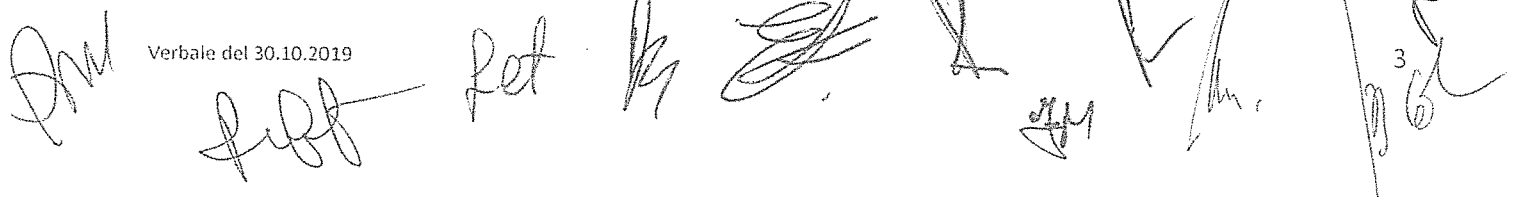
CONTRATTAZIONE FONDO DI RIFERIMENTO

Il conferimento degli incarichi deve risultare compatibile con le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 619 del 08.08.2019, certificata dal Collegio Sindacale in data 05.09.2019, l'ammontare complessivo di tale fondo è stato provvisoriamente determinato in € 7.949.907,88.

Il medesimo articolo 80, al comma 6 lett. c), prevede che siano annualmente rese disponibili per il finanziamento dell'indennità di incarico specifiche risorse, "al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti", che per l'anno 2018 ammontavano ad € 872.750,00.

Verbale del 30.10.2019



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

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

In relazione a quanto sopra esposto, il D.G. con propria Deliberazione n. ___ del 18.09.2019 ha approvato, in prima attuazione, l'istituzione e la graduazione degli incarichi di funzione, in applicazione del documento condiviso con data 04.06.2019.

Pertanto

LE PARTI

condividono

- di confermare per l'istituzione e la conseguente attivazione degli incarichi di funzione, l'importo complessivo annuo pari ad €1.050.000,00.

Tale importo sarà così suddiviso:

€720.000 destinato al ruolo sanitario

€330.000 destinato al ruolo PTA

- di confermare il seguente:

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO, DURATA E VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Art. 1 – TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI

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

incarico di organizzazione:

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

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

incarico professionale:

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

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

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

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

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

Al personale dei profili appartenenti ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale possono essere immediatamente conferiti, previa selezione, sia gli incarichi organizzativi che quelli professionali a seguito dell'espletamento delle procedure di cui al successivo articolo 5.

Art. 2 – ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI

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

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

Art. 3 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI

La graduazione delle funzioni è definita per ciascuna Azienda o Ente in base ai criteri previsti dall'art. 18 CCNL 21.05.18.

Pertanto i criteri individuati per la graduazione degli incarichi sono i seguenti:

A. **valenza strategica** rispetto agli obiettivi dell'Azienda, intesa come ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica;

B. **Dimensione organizzativa di riferimento**, intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dall'incaricato, compresa l'eventuale dislocazione della struttura su più sedi

C. **Livello di complessità ed implementazione delle competenze**

D. **Livello di autonomia e responsabilità** della posizione, nell'interazione/integrazione con altre strutture interne o esterne all'azienda;

E. **Specializzazione** ossia richiesta più o meno elevata di competenze specifiche nel settore in cui è collocato l'incarico;

F. **Livello di autonomia e responsabilità**, quale ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità.

Per ogni criterio la Direzione Aziendale definisce al momento dell'attivazione dell'incarico (scheda allegato 1) il livello di complessità secondo la seguente legenda:

Legenda	Punti
Rilevante	40
Significativa	30
Media	20
Bassa	10
Assente	0

Verbale del 30.10.2019

quindi la somma dei punti attribuiti a ciascun criterio darà il punteggio dell'incarico, cui viene associato il valore economico dello stesso, secondo le seguenti 10 fasce:

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO	INCARICHI ORGANIZZATIVI	INCARICHI PROFESSIONALI
1	240	€ 12.000,00	1	
2	220	€ 10.500,00	2	
3	200	€ 9.000,00	3	
4	180	€ 8.000,00	4	
5	160	€ 7.000,00	5	
6	140	€ 6.000,00	6	
7	120	€ 5.000,00	7	
8	100	€ 4.500,00	8	1
9	90	€ 3.200,00	9	2
10	80	€ 1.678,48		3

In particolare per l'area sanitaria:

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE ECONOMICO	INCARICHI ORGANIZZATIVI	INCARICHI DI COORDINAMENTO L. 43/2006	INCARICHI PROFESSIONALI
1	240	€ 12.000,00	1		
2	220	€ 10.500,00	2		
3	200	€ 9.000,00	3		
4	180	€ 8.000,00	4		
5	160	€ 7.000,00	5	1	
6	140	€ 6.000,00	6	2	
7	120	€ 5.000,00	7	3	
8	100	€ 4.500,00		4	1
9	90	€ 3.200,00		5	2
10	80	€ 1.678,48		6	3

In relazione a quanto sopra, con la citata Deliberazione D.G. del 18.09.2019, l'Azienda ha approvato in prima attuazione l'istituzione e graduazione degli incarichi di funzione ai sensi dell'art. 18 CCNL Comparto Sanità 21.05.2018 e del Profilo di Ruolo Area Socio-Sanitaria e Area Amministrativa, Tecnica e Professionale per la definizione della mappatura degli incarichi di funzione.

Qualora per sopravvenute esigenze organizzative o modifiche dell'Atto Aziendale, l'Azienda riterrà di modificare o integrare alcuni degli incarichi individuati e/o di attivarne di ulteriori, l'Azienda stessa potrà procedere con Deliberazione del D.G., purché nell'ambito dell'importo complessivo di € 1.050.000,00 nonché nel rispetto dei sub-fondi sanitario/PTA.

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

Art. 4 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di funzione sono conferibili al personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, anche in posizione di comando, esclusivamente appartenente alla categoria D, ivi compresi i dipendenti appartenenti al livello economico Ds.

Con riferimento ai soli incarichi di organizzazione aventi un valore economico inferiore ad € 3.227,85, l'Azienda può valutare la compatibilità del rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla natura dei compiti e delle responsabilità affidate.

A) personale del ruolo sanitario

Incarichi di organizzazione:

I requisiti per il conferimento dell'incarico di organizzazione per l'esercizio della funzione di coordinamento ex L. 43/2006 sono:

1) il Master di primo livello in management o per le funzioni di Coordinamento, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del Regolamento di cui al decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del Regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270 ovvero, in alternativa al Master, il possesso del certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa;

2) esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.

Altri incarichi di organizzazione, conferibili anche ai collaboratori professionali assistenti sociali ed assistenti sociali senior;

3) almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D, compreso il livello economico Ds; Il possesso della laurea magistrale o specialistica è considerato elemento di valorizzazione per l'attribuzione di tutti gli incarichi di organizzazione di maggior complessità.

Incarichi professionali:

I requisiti per il conferimento degli incarichi professionali sono:

1) per il professionista specialista, ai sensi dell'articolo 16, comma 7 del CCNL, il possesso del Master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della legge n. 43/2006, secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie e sentite le regioni;

2) per il professionista esperto, appartenente anche ai profili di assistente sociale e assistente sociale senior, ai sensi dell'articolo 16, comma 8 del CCNL l'acquisizione di competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla regione.

B) personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo

Incarichi di organizzazione

I requisiti per il conferimento dell'incarico di organizzazione sono:

1) possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza e in categoria D compreso il livello economico Ds.

Incarichi professionali

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

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

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

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

Una volta acquisite le proposte, il Direttore Generale, prima di passare al definitivo conferimento, pubblicizza con apposito avviso esposto sul sito intranet dell'Azienda, l'ipotesi definitiva di attribuzione per permettere ad eventuali altri candidati, in possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal CCNL e dall'avviso medesimo, di presentare, al Direttore UOC Gestione Risorse Umane, con le modalità che saranno indicate nell'avviso stesso, nel termine di 8 giorni dalla pubblicazione, domanda di partecipazione alla selezione.

Gli avvisi dovranno specificare per ogni incarico:

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

Qualora venissero presentate candidature, la selezione verrà espletata da apposita Commissione esaminatrice nominata dal Direttore Generale dell'Azienda, e composta da tre membri, tra cui il Direttore di Area o di Dipartimento o di Unità Operativa Complessa di afferenza dell'incarico, che procederà alla valutazione dei curricula e ad un eventuale colloquio sulle materie oggetto dell'incarico. Uno dei membri fungerà da Presidente. La composizione della Commissione sarà dettagliata in relazione ai ruoli ed ai profili di appartenenza del personale interessato e/o delle strutture in cui si inserisce l'incarico. Nel caso di incarichi da conferire al personale del ruolo sanitario, un componente della Commissione dovrà essere un dirigente delle professioni sanitarie, ove esistente, che fungerà da Presidente.

La Commissione valuta, in relazione alla specificità delle funzioni, i contenuti del curriculum ed, eventualmente, gli esiti del colloquio, e redige un giudizio di idoneità con una valutazione sintetica.

La Commissione redige il verbale attestante lo svolgimento della procedura selettiva, che si conclude con un elenco di idonei ove viene indicata la proposta di nomina adeguatamente motivata. Il Direttore Generale, attribuirà l'incarico al candidato individuato dalla Commissione.

In prima applicazione gli incarichi di organizzazione sono individuati per area omogenea:

- Funzione Ospedaliera;
- Funzione Territoriale;
- Dipartimento di Salute Mentale;
- Dipartimento di Prevenzione;
- Area Amministrativa;
- Area Sociale.

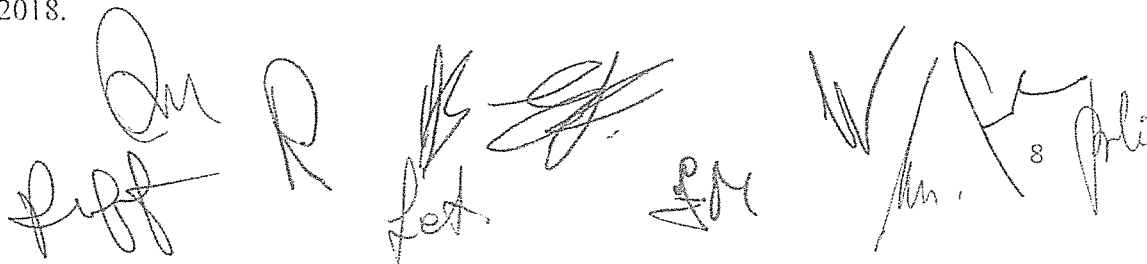
Per gli incarichi professionali del ruolo sanitario è previsto il possesso del Master specialistico di primo livello di cui al comma 7 dell'art 16 del CCNL e una adeguata esperienza professionale specifica nell'area oggetto di incarico, o per i dipendenti del ruolo sanitario e assistenti sociali e assistenti sociali senior in possesso di competenze avanzate acquisite per il tramite di percorsi formativi complementari regionali e 5 anni di esperienza professionale.

L'incarico professionale attribuito dal Direttore Generale sarà definito di tipo **specialistico** o **esperto** a seconda dei requisiti posseduti dal candidato proposto dalla commissione esaminatrice.

Art. 6 – DURATA, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI

La durata degli incarichi è stabilita, in cinque anni, nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 5 dall'articolo 19 del CCNL.

Il risultato delle attività svolte dai titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico, con le modalità previste dagli art. 19 e 20 del CCNL 21.05.2018.



In particolare, così come previsto dal comma 5 dell'art 20 "la valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art 81, comma 6" pertanto si utilizzeranno la scheda e le procedure di cui all'accordo certificato su ciclo della performance per l'anno di riferimento (allegato 2)

Ai sensi dell' art 19 comma 6, la revoca degli incarichi potrà avvenire anche prima della scadenza quinquennale in seguito a valutazione annuale negativa effettuata ai sensi dei commi 4, 5 e 6 dell'art 20 .

La valutazione di fine incarico quinquennale sarà effettuata utilizzando la scheda di valutazione Allegato 3.

Fermo restando il contraddittorio previsto dal comma 6 dell'art. 19 del CCNL, eccezionalmente gli incarichi possono essere revocati anche prima dell'effettuazione della valutazione annuale nel caso di inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalla funzione attribuita con aspetti penali e/o disciplinari.

In ogni caso l'incarico sarà soggetto a verifica intermedia dopo i primi sei mesi dall'attribuzione. A tal fine si utilizzeranno i parametri di valutazione della scheda allegato 3-Area I "organizzativo-gestionale".

Art. 7 - SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO

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

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

ART. 8 – CONFERIMENTO TEMPORANEO DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Nell'ipotesi di assenza temporanea di un dipendente titolare di incarico di funzione, che superi i 60 giorni consecutivi (es. assenze ex decreto legislativo 151/2001, lunghe malattie o aspettative a vario titolo senza retribuzione, comando, ecc.), o di un posto resosi vacante, nelle more della copertura dello stesso, si procederà ad attribuire le medesime funzioni ad un dipendente assunto a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti previsti dalle norme vigenti.

Il dipendente viene nominato con provvedimento del Direttore Generale su motivata proposta del competente Direttore/Responsabile di struttura, validata dal relativo Direttore di Area, anche utilizzando elenchi di idonei in corso di validità, di cui all'art. 5.

Durante il periodo di espletamento delle funzioni, al sostituto viene corrisposta l'indennità relativa agli incarichi di funzione prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali ed aziendali.

ART. 9 – ASSEGNAZIONE AD ALTRA UNITA' OPERATIVA DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO EX L. 43/2006

In presenza di incarichi di organizzazione con funzioni di coordinamento ex L. 43/2006 che siano vacanti a seguito di:

- nuova istituzione
- assegnazione del titolare ad altra unità operativa
- cessazione del titolare

l'Azienda, prima di avviare le procedure selettive di cui ai precedenti articoli, può accogliere eventuali istanze di 'assegnazione ad altre' unità operative da parte di coloro che espletano funzioni di coordinamento, che abbiano superato positivamente la valutazione periodica, e che non ne abbiano già beneficiato nei precedenti tre anni, fatto salvo il caso in cui l'interessato sia l'unico ad aver presentato domanda.

Il personale interessato può presentare in qualsiasi momento dell'anno, al Dirigente Professioni Sanitarie, domanda di assegnazione verso le diverse strutture aziendali. Tale domanda rimane valida dalla data di ricezione attestata dal protocollo aziendale, sino al 31 Dicembre dello stesso anno di



presentazione. La Direzione Professioni Sanitarie, in caso di posto vacante, avrà cura di dare idonea informazione a tutto il personale potenzialmente interessato.

Le richieste presentate saranno valutate dal Dirigente Professioni Sanitarie di riferimento, considerato il curriculum formativo e professionale, e la necessità di valorizzare le specifiche competenze del personale interessato, anche rispondendo alle esigenze di carattere personale o familiare del dipendente, che possano altrimenti pregiudicare la qualità della prestazione resa.

L'assegnazione del dipendente viene disposta con provvedimento del Direttore Generale su proposta del Dirigente Professioni Sanitarie, sentito il Direttore della struttura operativa.

Art. 10 - RINUNCIA

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

Art. 11 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti in materia.

Alle ore 13,40 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/07/2020 pagina 89 di 129

[Handwritten signatures and initials]

SCHEDA PESATURA INCARICO	
CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO
A. Valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda, intesa come ruolo svolto rispetto ad aspetti prioritari della programmazione strategica	40
B. Dimensione organizzativa di riferimento , intendendo con tale espressione l'ampiezza del contesto in cui viene esercitato l'incarico e l'entità delle risorse economiche, umane e strumentali direttamente gestite dall'incaricato, compresa l'eventuale dislocazione della struttura su più sedi	40
C. Livello di complessità ed implementazione delle competenze	40
D. Livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche nell'interazione/integrazione con altre strutture interne o esterne all'Azienda	40
E. Specializzazione ossia richiesta più o meno elevata di competenze specifiche nel settore in cui è collocato l'incarico	40
F. Livello di autonomia e responsabilità , ossia l'ampiezza dell'autonomia decisionale e del livello di discrezionalità	40
TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE	240

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PERFORMANCE

COMPARTO

L'esito della valutazione positiva/negativa è condizione anche per la conferma/revoca dell'incarico medesimo oltrechè per la corresponsione della quota incentivante

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 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)		

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 91 di 129

≤ 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

Verbale del 30.10.2019

[Handwritten signatures and initials]

**SCHEDA PER LA VERIFICA FINALE
e intermedia primi 6 mesi Area 1
DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE**
Incarico di funzione – previsto dal Capo II CCNL 21.05.2018

Cognome.....
 Nome
 Struttura
 Tipologia di incarico
 Denominazione dell'incarico.....
 Periodo di valutazione

AREE DELLE COMPETENZE

Area 1	Organizzativo - Gestionale	Scala di valutazione				
		-1	2	3	4	5
Rappresentare un punto di riferimento e promuovere interventi organizzativi necessari alla realizzazione della missione, della visione, dei valori di riferimento e delle strategie dell'articolazione organizzativa stessa.						
Dimostrare decisione nell'affrontare le problematiche della U.O. e nel far rispettare le regole e i valori professionali e del servizio. Mettere in atto correttivi gestendo, con equità e trasparenza, l'autorità e il controllo.						
Incoraggiare la discussione diretta e aperta di questioni importanti e, quando necessario, intervenire nella risoluzione dei conflitti.						
Espletare il proprio ruolo nel rispetto dell'integrità della pubblica amministrazione e contribuire a minimizzare nell'Unità Operativa (U.O.) i rischi in materia di conflitto di interessi, trasparenza e corruzione.		-				

(come indicato nell'accordo sindacale l'area 1 è oggetto di valutazione intermedia a 6 mesi per la quale si ritiene confermato l'incarico al raggiungimento del punteggio complessivo di 12 punti su 20)

Area 2	Pianificazione e Gestione del Cambiamento	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Promuovere e organizzare l'introduzione di modelli professionali ed organizzativi innovativi, orientati alla continuità degli interventi e al miglioramento della qualità degli stessi.		-				
Contribuire all'analisi dei fabbisogni formativi del personale dell'U.O. e alla realizzazione delle attività di formazione continua.						
Supportare le attività di miglioramento continuo delle Unità di Offerta nelle quali è coinvolta l'U.O., anche finalizzate al rispetto dei requisiti minimi di autorizzazione all'esercizio e dei requisiti ulteriori di accreditamento/qualità;						
Valutare e controllare l'appropriatezza dei meccanismi operativi dell'organizzazione complessiva ricercando eventuali soluzioni migliorative.						

Area 3 (esclusivamente per incarico organizzativo)	Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Applicare gli specifici aspetti normativi relativi alla gestione del personale e delle attività nell'U.O. di riferimento, nel rispetto della programmazione nazionale e regionale, garantendone l'implementazione ed il rispetto delle intese sindacali aziendali;						
Organizzare e gestire i processi lavorativi considerazione degli indicatori di complessità dell'utenza e delle prestazioni, stimando i carichi di lavoro e individuando le priorità organizzative.		-				
Valutare le attività dei professionisti e il loro contributo alle performance del gruppo di lavoro e utilizzare il feedback sulle competenze per evidenziare i gap e disegnare percorsi personalizzati di miglioramento.						
Utilizzare la delega come strumento per valorizzare e sviluppare le competenze professionali dei collaboratori e fornire risposte alle esigenze del servizio.						

Verbalc del 30.10.2019

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 92 di 129

Area 3 (esclusivamente per incarico Professionale)	SVILUPPO TECNICO PROFESSIONALE	Scala di valutazione				
		A	B	C	D	E
Garantire una integrazione costante delle migliori evidenze di ricerca nella pratica, attraverso strumenti quali percorsi clinico assistenziali, protocolli, procedure e ne supervisiona l'applicazione						
Elabora e propone soluzioni maggiormente efficaci/efficienti nell'operatività ed implementa strumenti/ tecniche innovativi.						
Operare in contesti anche critici e come guida esperta affronta le difficoltà ed elabora scelte operative dirette al risultato						
Supervisionare e controllare la qualità delle prestazioni professionali orientandole ai bisogni dell'utenza e svolge consulenza al team per le situazioni complesse.						

Area 4	Gestione delle Risorse e delle Alleanze	Scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
Contribuire, per quanto di competenza, alla definizione, realizzazione e monitoraggio del budget/performance di riferimento, organizzando l'attività in modo coerente agli obiettivi assegnati e con le risorse economiche disponibili (personale, strutture, attrezzature, beni e servizi).						
Implementare, per quanto di competenza, gli adempimenti previsti dal Sistema Aziendale per la protezione dei dati e la tutela della privacy e contribuire a minimizzare i rischi in tali ambiti.	-					
Sviluppare le eventuali e opportune interfacce collaborative e funzionali con le altre componenti interne ed esterne all'Azienda.						
Gestire le risorse materiali e tecnologiche nella logica di un utilizzo efficace, efficiente e sostenibile.						

Area 5	Gestione di Attività – Prestazioni e Processi	Scala di valutazione				
		-1	2	3	4	5
Conoscere e condividere gli obiettivi e le priorità aziendali, comunicarele in modo chiaro e trasparente, coinvolgendo i professionisti della struttura nella definizione dei propri obiettivi e dei piani di azione per conseguirli.						
Implementare gli adempimenti previsti dal Sistema aziendale di gestione per la sicurezza dei lavoratori e contribuire a minimizzare i rischi lavorativi connessi alle specifiche attività svolte, curando lo sviluppo del benessere organizzativo.						
Implementare gli adempimenti previsti dal Sistema aziendale per la sicurezza dei pazienti/utenti e contribuire a minimizzare i rischi clinico-lavorativi connessi alle specifiche attività svolte.	-					
Sostenere e sviluppare la presa in carico e continuità delle attività (assistenziali e tecnico-professionali), la multiprofessionalità e la multidimensionalità ed il lavoro in rete.						

Punteggio Complessivo _____

Eventuali commenti del valutatore

Eventuali commenti del valutato

Il Valutatore _____

Direttore di Dipartimento/SOC _____

Data _____

Il Valutato _____

Legenda:

- 1: L'esito è considerato largamente inferiore all'attesa, prestazione modesta e limitata.
 - 2: L'esito è considerato non pienamente rispondente all'attesa, prestazione mediocre e non costante.
 - 3: L'esito è in linea con l'attesa, prestazione normale e regolare.
 - 4: L'esito ha superato l'attesa, prestazione considerevole e significativa.
 - 5: L'esito è largamente al di sopra dell'attesa, prestazione di qualità rilevante e spiccata.
- La valutazione complessiva è la risultante del punteggio per le singole aree. La valutazione è da ritenersi positiva solo se superiore al 51 punti su 100 (minimo 52/100)

Verbale del 30.10.2019

VERBALE DI
CONFRONTO E
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

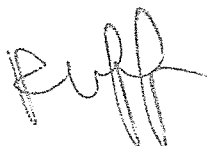
21 Maggio 2018

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

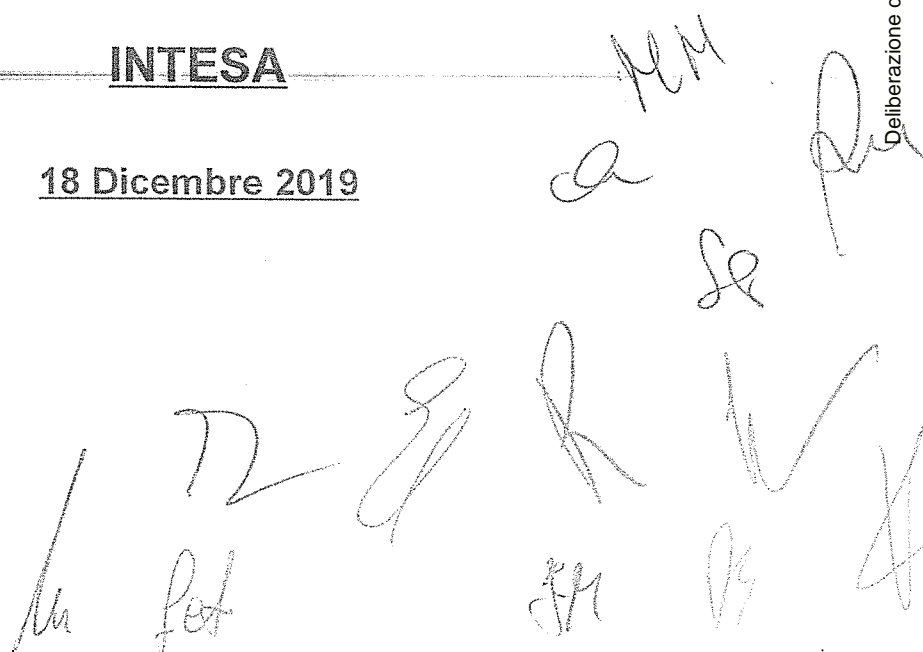
CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.8, comma 5 lett. b
“criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” anno 2019

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

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 97 di 129

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 sovraintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

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

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.

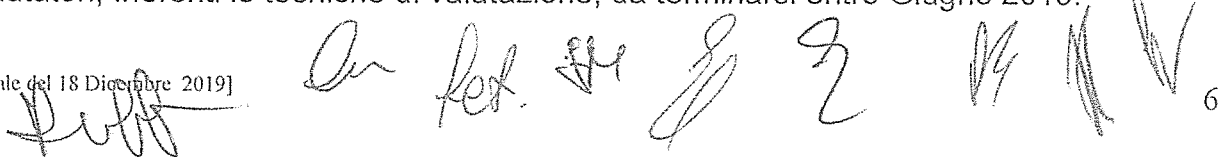
La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale.

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.



Delegazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 99 di 129

PARTE II

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

premesse

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.

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 101 di 129

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

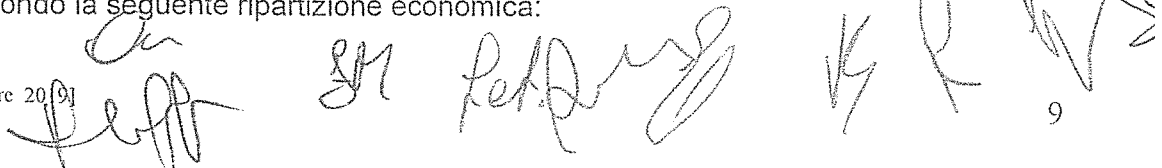
nel merito, concordano che, quota parte di tale budget sia destinato a "premi correlati alla performance individuale" ai sensi dell'art.81 comma 6 lett. b) mediante la realizzazione di "attività di miglioramento con prestazioni" quali-quantitative per l'anno 2019. Le attività dovranno essere definite 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.

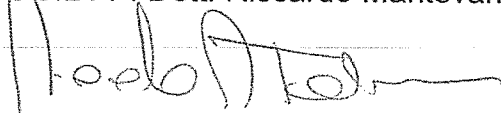
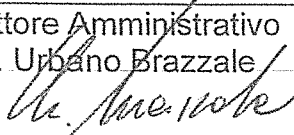
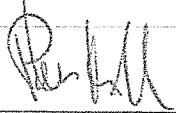
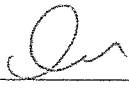
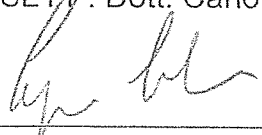
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 82 CCNL 21.05.2018

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</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>Davide Santato</i>

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 104 di 129

Am *Am* *R*

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 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

SSA
Per.
RA
APR

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

Firma Valutatore

RA

Per

RA

REGIONE DEL VENETO



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

verbale di

CONFRONTO

ai sensi dell'art.5, comma 3 lett. a
“criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro“

11 Dicembre 2019

VERBALE DI CONFRONTO
ai sensi dell'art.5, comma 3 lett. a
"CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO"

Il giorno Mercoledì 11 Dicembre 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. Rossin Mariella	FP UIL
* Dott. Tosi Roberto	F.S.I.
* Dott. Schiavone Luciano	F.I.A.L.S.
* Dott.ssa Mara Pavan	NURSING UP

RSU:
(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

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

per discutere sui seguenti o.d.g.:

"confronto sui criteri generali generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro"
sul PROTOCOLLO OPERATIVO IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO PERSONALE TURNISTA

Premesso che,

in considerazione della riorganizzazione conseguente alla fusione per incorporazione dell'Azienda Ulss 19 di Adria nell'Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, da 1.1.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della L.R. 19/2016, nonché dell'adozione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana con decorrenza 1.2.2018,

in data 21.05.2019 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Comparto Sanità;

in data 13.11.2019 si è svolto il tavolo tecnico in materia di orario di lavoro, nel quale il Dirigente DPS, Dr. Pelati, ha presentato il "protocollo operativo in materia di orario di lavoro personale turnista", esaminato congiuntamente dai tecnici di parte pubblica e sindacale;

in tale protocollo si tiene altresì conto

1) del Decreto del D.G. ex AUISS 18 n. 958 del 18.12.2012 di presa atto del precedente accordo quadro sull'organizzazione della turnistica del 14.12.2012 secondo il quale, al punto 1), il tempo per il c.d. "passaggio di consegne" viene previsto quale "tempo lavorato"

2) dell'accordo di contrattazione integrativa del 24.06.2013, n.12 VI, secondo il quale, al penultimo capoverso, è previsto che venga definito un tempo di 15 minuti, alla fine di ciascun turno giornaliero del personale turnista, con riferimento al punto 1) di cui sopra;

in data 22 Novembre è stata spedita alle OO.SS ed alla RSU ulteriore informazione preventiva con la modifica del protocollo che teneva conto delle indicazioni emerse al tavolo tecnico del 13.11.2019;

LE PARTI

condividono:

il confronto sui "criteri generali generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro" ex art. 5 comma 3 lett.a) che termina con l'approvazione del protocollo allegato

Alle ore 11,55 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. Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI: Dott. Tosi Roberto

Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	NURSING UP: Dott. Mara Ravan <i>Mara Ravan</i>
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Schiavone Luciano
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 <i>Emanuele Franceschetti</i>
	Dott. Massaro Fabio <i>Fabio Massaro</i>
	Dott. Lucchiari Arianna <i>Arianna Lucchiari</i>
	Dott. Santato Davide

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 109 di 129

[Handwritten signatures and initials]



PROTOCOLLO OPERATIVO IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO PERSONALE TURNISTA

Testo CCNL 2016/2018 Area Comparto Sanità Capo I Istituti dell'orario di lavoro

Art. 27 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

2. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi: - ottimizzazione delle risorse umane; - miglioramento della qualità della prestazione; - ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa; - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche; - erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a quattro mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;

~~*d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;*~~

e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;

~~*f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;*~~

g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di

volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

h) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art.29 del CCNL integrativo del 20/9/2001e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g. 30

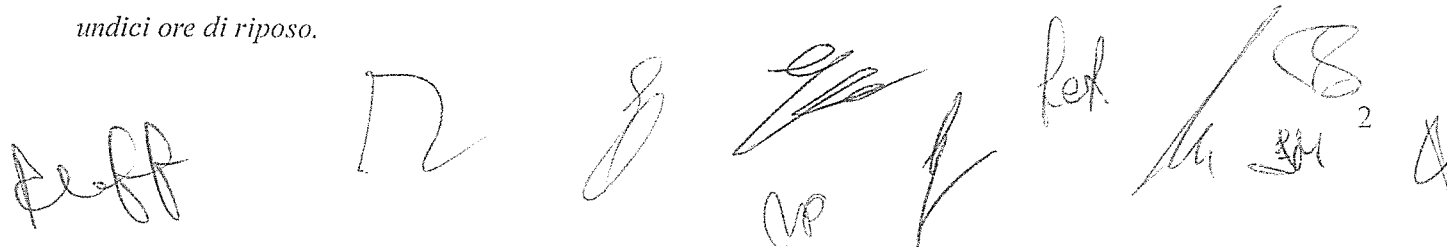
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9.

6. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

7. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 75(Struttura delle retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art.66(Codice disciplinare) e seguenti. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

8. Con riferimento all'art.4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

9. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.



10. Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

11. Nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto comprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

12. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

13. Sono definibili dalle Aziende o Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

Art. 29 Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

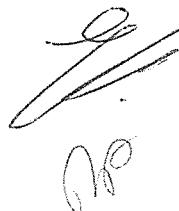
5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

6. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

7. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Art. 31 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.



Rel.



3



2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o del responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Lo stesso può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

3. Le Aziende ed Enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.). L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

4. Il limite di cui al comma precedente può essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'Azienda o Ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorandola misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art.37, comma 2 lett. b del CCNL integrativo del 20.9.2001 (Retribuzione e sue definizioni), comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7/4/1999 (Riduzione dell'orario) il valore del divisore è fissato in 151.

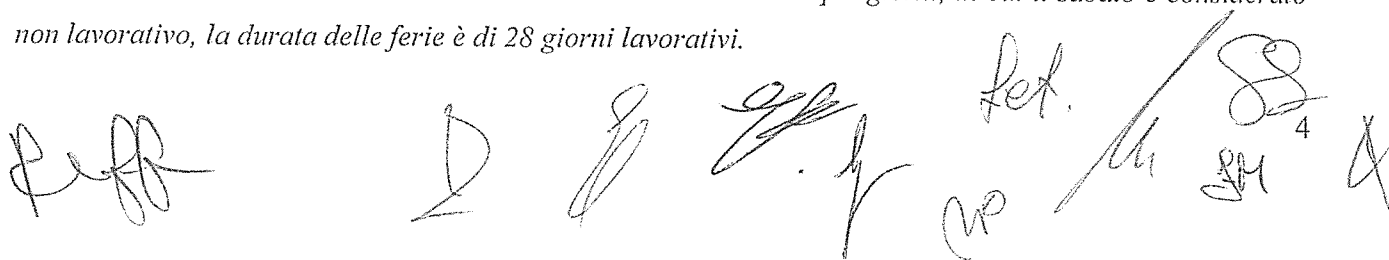
8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

9. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui agli art. 19, comma 1, del CCNL dell'1.9.1995 (Ferie e Festività) come integrato dall'art.23, comma 4, del CCNL del 19.4.2004 (Disposizioni particolari).

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.



3. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.

4. Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.

5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2,3, e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 36 (Permessi giornalieri retribuiti) e 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. L'Azienda o Ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie.

Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle

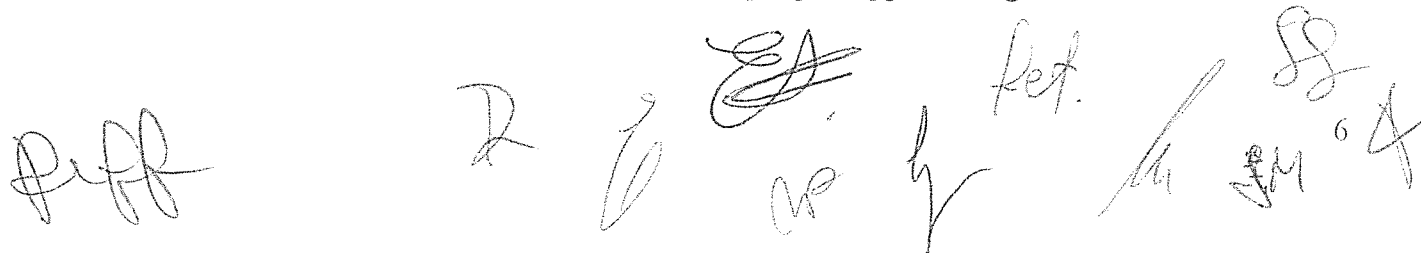
ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 36, comma 1, lett. 38 b). E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda o Ente ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti:

16. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 14.

LE DEFINIZIONI

- **Orario di Lavoro** qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni (art. 1 D.lgs.66/2003); rientra nell'orario di lavoro il tempo di svolgimento di ogni attività che sia comunque funzionale all'esecuzione della prestazione lavorativa.
- **Articolazione oraria settimanale (modello orario)** l'orario di lavoro assegnato al dipendente da parte dell'azienda per il funzionamento dell'articolazione organizzativa.
- **Orario di servizio** è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e l'erogazione dei servizi all'utenza. Gli orari di servizio possono essere continuativi quando la erogazione del servizio avviene nell'arco delle 12 o 24 ore o non continuativi.
- **Orario di apertura al pubblico** è il periodo di tempo giornaliero, che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza ovvero deve essere resa immediatamente la prestazioni di natura professionale.
- **Riposo** periodo che non rientra nell'orario di lavoro (art. 1 comma 2 D.lgs 66/2003); i periodi di riposo per il recupero delle energie psico-fisiche sono: riposo giornaliero e riposo settimanale; nel riposo giornaliero il dipendente ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore (art. 7 del D.lgs. 66/2003); nel riposo settimanale ha diritto, ogni 7 giorni, di non esercitare la prestazione lavorativa per almeno 35 ore consecutive (il riposo settimanale è di norma coincidente con la domenica).
- **Orario flessibile** possibilità di anticipare o posticipare la propria entrata o uscita nei luoghi di lavoro rispetto all'articolazione orario giornaliera assegnata.
- **Orario rigido** impossibilità di anticipare o posticipare la propria entrata o uscita rispetto all'orario assegnato.
- **Ciclo di turnazione** sequenza di articolazione oraria che prevede l'avvicendamento (turnazione) nelle 24 ore (mattina, pomeriggio e notte) o nelle 12 ore (mattina e pomeriggio) del dipendente al fine di garantire la continuità dei servizi.
- **Fasce orarie** l'arco di tempo all'interno del quale si sviluppa il profilo orario del dipendente
- **Flessibilità vincolata:** ai profili orari del personale che opera in regime di turnazione, per garantire la presenza in fasce orarie vincolate è già previsto un margine da un punto di vista contrattuale riconosciuto nell'orario di lavoro per passaggio consegne e cambio divisa.



Testo CCNL 2016/2018 Area Comparto Sanità Capo I Istituti dell'orario di lavoro	Indicazioni Operative Aziendali
<p>Art. 27 Orario di lavoro <i>La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:</i> a) <i>utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;</i> h) <i>tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.</i></p>	<p><i>Nell'ambito delle singole unità operative e dipartimenti sia ospedalieri che territoriali viene elaborata da parte del Coordinatore, approvata dal Responsabile Organizzativo di Area e validata dalla competente Direzione delle Professioni Sanitarie una "matrice del turno" funzionale alle esigenze dell'utenza; che persegua il miglioramento della qualità e della produttività dei servizi, l'economicità gestionale nonché la migliore utilizzazione delle risorse umane.</i> <i>La "matrice del turno" viene inserita in SigmaPlanner da parte del Coordinatore ed è sviluppata nell'arco di un periodo non inferiore ai quattro mesi, in cui viene data evidenza all'impiego dei diversi istituti programmabili.</i> <i>Il turno mensile effettivo considerate le assenze/presenze del personale è comunicata di norma almeno entro il 15° giorno del mese che precede quello di riferimento ai propri collaboratori.</i></p>
<p>Art. 27 Orario di lavoro <i>Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.</i> <i>Nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico addetti all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.</i> <i>Sono definibili dalle Aziende o Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.</i></p>	<p><i>Agli operatori sanitari che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore come da precedenti accordi aziendali sono già riconosciuti 15' massimi per tempo passaggio consegne.</i> <i>In relazione al conteso assistenziale ed organizzativo per il predetto personale "H24" si prevedono i seguenti interventi di miglior favore:</i> a) <i>15' tempo consegna e cambio divisa (modificati da 15' in uscita a 5' in ingresso e 10' in uscita) per i turnisti h24 nelle le Unità Operative di Pronto Soccorso, CO 118, CTRP, Comunità Alloggio, Sanità Penitenziaria, Laboratorio Rovigo, Laboratorio Adria, Servizio Trasfusionale Rovigo e Radiologia di Rovigo.</i> b) <i>Per il solo personale sanitario turnista h24 e h12 qualora ci sia:</i> 1) <i>un evidenza documentale della partecipazione alla consegna;</i> 2) <i>una coincidenza tra orario di inizio servizio ed inizio senza ritardo di assistenza a pazienti si prevede:</i> - <i>da 15' a 25' (5' in ingresso e 20' in uscita) per il turno di mattina e da 15' a 20' (5' in ingresso e 15' in uscita) per i turni di pomeriggio e notte per le Unità Operative di Medicina, Lungodegenza, Geriatria, Medicina Fisica Riabilitativa, Oncologia, Malattie Infettive, Ospedale di Comunità, Pneumologia, Neurologia e Cardiologia e per Area Chirurgica Rovigo;</i> - <i>da 15' a 20' (5' in ingresso e 15' in uscita) per tutti i turni (mattina - pomeriggio e notte) per le Unità Operative di Anestesia - Rianimazione, UTIC, Diagnostica Interventistica Cardiovascolare, Pediatria, Ostetricia-Ginecologia, Area Chirurgia di Adria e Trecenta e SPDC.</i> c) <i>In ragione del lavoro in équipe e multiprofessionale, per gli operatori socio sanitari nei cicli di turnazione H24 laddove l'orario di inizio/fine di servizio</i></p>

	<p>corrisponda con quello dei professionisti sanitari e sia documentabile la partecipazione attiva al passaggio di consegna verrà attuato il medesimo profilo orario del personale su indicato. L'applicazione, effettuate le verifiche del caso, sarà attuata nelle unità operative di: Ospedale di Comunità, Medicina Fisica Riabilitativa, Oncologia, Malattie Infettive, Geriatria e Lungodegenza.</p> <p>Nelle fasce orarie e nelle articolazioni organizzative non indicate in precedente, ove è previsto per i professionisti sanitari e gli operatori del ruolo tecnico (Oss e Autisti Soccorritori) che debbano indossare apposite divise, per ragioni di igiene e sicurezza, nonché per lo svolgimento della prestazione di continuità assistenziale dirette sul paziente ed operative; il modello orario ricomprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate.</p>
<p>Art. 31 Lavoro straordinario Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.</p>	<p>Il modello orario dei dipendenti inseriti nei cicli di turnazione è in via ordinaria a "flessibilità vincolata" come estensione delle modalità già operative nel PO di Adria ai restanti presidi. Nelle unità operative i modelli orari predisposti garantiscono il riconoscimento delle prestazioni di lavoro ordinario programmate e previste dallo stesso CCNL.</p>
<p>Art. 38 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge 1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità. 2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento. 3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.</p>	<p>Il dipendente che fruisce dei permessi previsti da particolari disposizioni di legge, comunica, di norma al coordinatore di riferimento una programmazione dei giorni in cui intende assentarsi e comunque entro il 10° giorno del mese precedente a quello di riferimento per la predisposizione della turnistica.</p>
<p>Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse 9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto</p>	<p>Il coordinatore indica in SigmaPlanner le ferie da fruire con cadenza minima quadrimestrale considerando che devono essere fruite nel corso di ciascun anno solare.</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Ret.

[Handwritten signature]

8

[Handwritten mark]

dal successivo comma 11. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. L'Azienda o Ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La pianificazione ferie avviene in modo automatico a rotazione ed è comunicata ai dipendenti, a richiesta può essere modificata in periodi compatibili con le esigenze di servizio.

In assenza di programmazione di ferie ed in assenza di accordo con il dipendente, qualora lo standard assistenziale sia garantito, il personale è da considerarsi a disposizione, in base alle competenze, nell'ambito dell'articolazione organizzativa ospedaliera o territoriale di riferimento.

Al dipendente - su richiesta - devono essere assicurati almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre, e ciò nel rispetto dei turni prestabiliti.

Il periodo di ferie deve essere definito tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, senza conteggiare le festività ed i riposi compensativi in esso ricadenti.

VERBALE

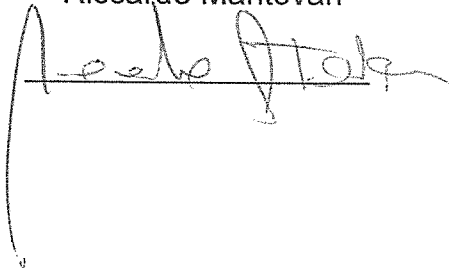
Il giorno 12 Dicembre 2019, alle 15,30 presso la sede dell'Azienda ULSS 5 Polesana il rappresentante CGIL FP Sig. Riccardo Mantovan, impossibilitato a presenziare alla riunione di delegazione trattante del 11.12.2019, perché impegnato in attività sindacale presso altri enti, sottoscrive gli allegati verbali di confronto oggetto della riunione del 11 Dicembre, sottoscritti dalla RSU e dalle altre OO.SS presenti al tavolo CISL FP e NURSING UP :

1. Verbale di Confronto sui criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro
2. Verbale di Confronto piano annuale P.D.

Organizzazione Sindacale

CGIL FP

Riccardo Mantovan



REGIONE DEL VENETO



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

verbale di
CONFRONTO
ai sensi dell'art.5

11.12.2019

in materia di
Piano annuale P.D.

Deliberazione del Direttore Generale n. 76 del 29/01/2020 pagina 120 di 129

VERBALE DI CONFRONTO

Il giorno 11 Dicembre 2019, alle 10.00, presso la sala azzurra situata al II piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

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

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

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO

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

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

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

per discutere sul seguente o.d.g.:

"piano annuale P.D."

LE PARTI

Premesso che

[Verbale del 22 Novembre 2018]

in data 22.12.2018 è stato redatto verbale di confronto con le OO.SS e la RSU del personale del comparto inerente la materia del piano annuale P.D. 2019, che teneva conto della riorganizzazione conseguente alla fusione per incorporazione dell'Azienda Ulss 19 di Adria nell'Azienda Ulss 18 di Rovigo che, di conseguenza, dal 1.1.2017 ha cambiato la propria denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della L.R. 19/2016, nonché dell'adozione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana con decorrenza 1.2.2018, e che pertanto in quella sede l'Azienda si era dotata di un nuovo piano annuale delle Pronte Disponibilità;

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

si rende oggi necessario aggiornare quel piano per l'anno 2020

in data 10.12.2018 è iniziato il confronto, ex art.5 CCNL 21.05.2018, con le OO.SS e la RSU, tramite trasmissione dell'Informativa sul Piano annuale delle Pronte Disponibilità, presentato dall'Azienda per l'anno 2020

in data odierna 11.12.2019 è avvenuto il confronto con le OO.SS del personale del comparto e la RSU in materia;

approvano

in data odierna il documento allegato: "Piano Annuale Pronta Disponibilità ANNO 2020 (aggiornato al 10.12.2019)" relativo al personale del ruolo Sanitario operante presso le Strutture Ospedaliere e Territoriali.

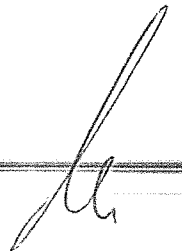
Per quanto riguarda il personale del Comparto del ruolo tecnico, implicando il processo di fusione in particolare di tali servizi una riorganizzazione ancora in corso, per il 2019 si confermano, sino a diverse determinazioni, i piani già previsti dalle due ex Aziende Ulss per le rispettive Strutture.

Alle ore 11,55 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. Mariella Rossin
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	CISL FP: Dott. Carlo Cogo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI: Dott. Tosi Roberto
Direttore della Funzione Ospedaliera Dr. Paolo De Pieri	NURSING UP: Dott. Mara Pavan
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Schiavone Luciano

Feb. 2020
mp *[signature]* *[signature]* *[signature]* *[signature]*

Direttore Dipart. di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Pierluigi Serafini <i>PS</i>	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore <i>SS</i>
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati <i>CP</i>	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola <i>FN</i>
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio <i>FM</i>
	Dott. Lucchiarri Arianna <i>LA</i>
	Dott. Santato Davide <i>SD</i>

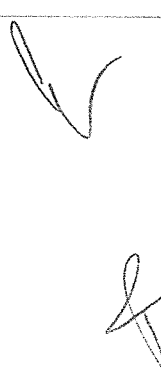
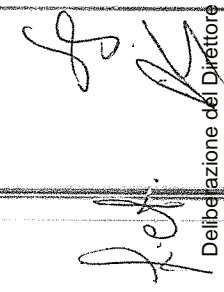





PS
SS
CP
FN
FM
LA
SD

PIANO ANNUALE PRONTA DISPONIBILITA' ANNO 2020 (aggiornato al 10/12/2019)


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


TRASFUSIONALE	unità in turno	Feriale			Sabato			Festivo			NOTE				
		Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna		n. ore			
Medicina Trasfusionale Trecenta	1 TSLB	16,00 - 20,00	4,00	20,00 - 08,00	12	12,00 - 20,00	8	20,00 - 08,00	12	8,00 - 20,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12








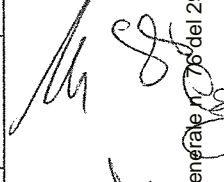
	Feriale		Sabato			Festivo			NOTE
	unità in turno	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore		
DIPARTIMENTO MEDICO CHIRURGICO SPECIALISTICO Endoscopia digestiva Rovigo	1 inf.	16,00 - 20,00	20,00 - 8,00	8,00 - 20,00	20,00 - 8,00	8,00 - 20,00	20,00 - 8,00	12	
Endoscopia Adria	1 inf.	*15,15 - 20,00	20,00 - 8,00	8,00 - 20,00	20,00 - 08,00	8,00 - 20,00	20,00 - 8,00	12	* In assenza del medico specialista
Emodialisi Rovigo	1 inf.	----	20,00 - 8,00	----	20,00 - 8,00	8,00 - 20,00	20,00 - 8,00	12	
Emodialisi Trecenta	1 inf.	----	20,00 - 8,00	----	20,00 - 8,00	8,00 - 20,00	20,00 - 8,00	12	
Emodialisi Adria	1 inf.	----	20,00 - 8,00	----	20,00 - 8,00	8,00 - 20,00	20,00 - 8,00	12	
Ambulatorio	1 TNFS	17,00 - 20,00	20,00 - 8,00	13,00 - 20,00	20,00 - 8,00	8,00 - 20,00	20,00 - 8,00	12	
Neurologico Rovigo									
Patologia Neonatale Rovigo	1 inf.		20,00 - 8,00		20,00 - 8,00		20,00 - 8,00	12	

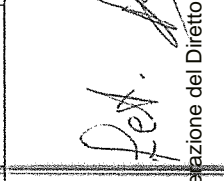
	Feriale		Sabato			Festivo			NOTE
	unità in turno	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore		
DPS/DMPO									
DIREZIONE PROFESSIONI SANITARIE/DMPO	1 inf.	17,00 - 20,00	20,00 - 08,00	8,00 - 20,00	20,00 - 08,00	8,00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

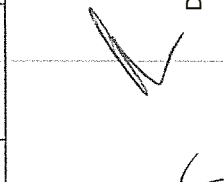


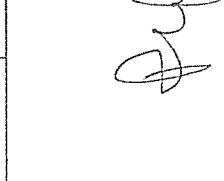









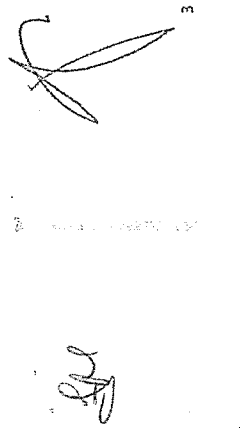


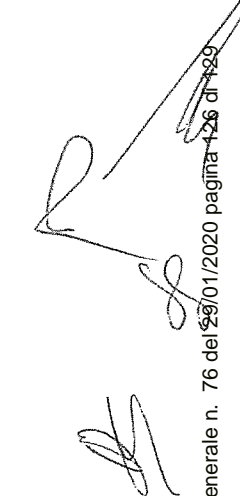


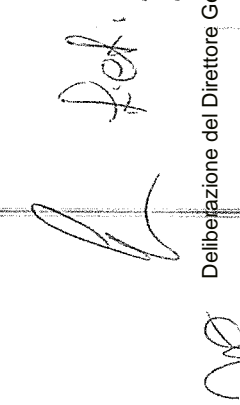


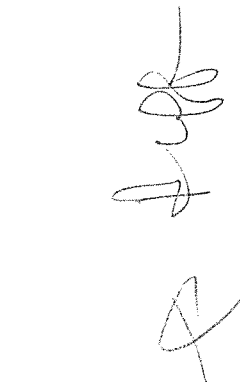
DIPARTIMENTO EMERGENZA	Feriale			Sabato			Festivo			NOTE	
	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore		Fascia notturna
Gruppo operatorio Rovigo	9 inf.			7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12
Diagnostica interventistica endoluminale Rovigo	1 TSM	-----		7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12
	2 inf.	-----		7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12	7,30 - 19,30	12	19,30 - 7,30	12
PS Ortopedico Rovigo	1 inf.							8,00 - 20,00	12		
Gruppo operatorio Trecenta		lun, mart 15.00 - 19.30	4,5	*7,30 - 19,30	12						
		merc 14.30 - 19.30	5	19,30 - 7,30	12						
		giovedì - ven 14,30 - 19,30	5								
Gruppo Operatorio Adria	3 inf.										
	3 inf.			7,45 - 20,00	11,45	20,00 - 7,45	11,45	7,45 - 20,00	11,45	20,00 - 7,45	11,45
Pronto Soccorso Adria											
	1 inf.			20,00 - 8,00	12			8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12

* sabato solo quando è prevista attività PMA









DIPARTIMENTO CHIRURGICO ADRIA	Feriale		Sabato		Festivo		NOTE
	unità in turno	Fascia diurna n. ore	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore	
Ortopedia Adria			14,00 - 20,00	6	8,00 - 20,00	12	

DISTRETTO	Feriale		Sabato		Festivo		NOTE
	unità in turno	Fascia diurna n. ore	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore	Fascia diurna n. ore	Fascia notturna n. ore	
Cure Primarie Distretto 2	1 inf	Lun - Ven (Porto Tolle, Taglio di Po) 13.30 - 21.00	*13,00 - 21,00	7,5	*13,00 - 21,00	7,5	*alternato tra gli ambiti Distretto 2
COT Rovigo	1 inf	17,00 - 20,00	8,00 - 20,00	12	8,00 - 20,00	12	dai 15/06 al 15/09 per indicazioni Regione Veneto
DIPARTIMENTO DI Salute Mentale							
SALUTE MENTALE Rovigo	2 inf.	18,00 - 20,00	8,00 - 20,00	12	8,00 - 20,00	12	
SPDC / CSM Adria	1 inf.		14,00 - 20,00	6	8,00 - 20,00	12	

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DIPARTIMENTO PREVENZIONE	Feriale				Sabato				Festivo				
	unità in turno	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore	Fascia diurna	n. ore	Fascia notturna	n. ore
SISP/SIAN Rovigo	1 Tec. Prev	18,00 - 20,00	2	20,00 - 08,00	12	08,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	08,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12
SISP/SIAN Adria	1 Tec. Prev	18,00 - 20,00	2	20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12
SPISAL Rovigo	2 Tec. Prev	18,00 - 20,00	2	20,00 - 08,00	12	08,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12	08,00 - 20,00	12	20,00 - 08,00	12
SPISAL Adria	1 Tec. Prev	18,00 - 20,00	2	20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12	8,00 - 20,00	12	20,00 - 8,00	12
Sanità Veterinaria Adria	1 Tec. Prev					12,00 - 20,00	8	20,00 - 7,00	11	7,00 - 20,00	13	20,00 - 7,00	11

lu.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

VERBALE

Il giorno 12 Dicembre 2019, alle 15,30 presso la sede dell'Azienda ULSS 5 Polesana il rappresentante CGIL FP Sig. Riccardo Mantovan, impossibilitato a presenziare alla riunione di delegazione trattante del 11.12.2019, perché impegnato in attività sindacale presso altri enti, sottoscrive gli allegati verbali di confronto oggetto della riunione del 11 Dicembre, sottoscritti dalla RSU e dalle altre OO.SS presenti al tavolo CISL FP e NURSING UP :

1. Verbale di Confronto sui criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro
2. Verbale di Confronto piano annuale P.D.

Organizzazione Sindacale

CGIL FP

Riccardo Mantovan

