

REGIONE DEL VENETO



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 2020

INTESA

17 Dicembre 2020

VERBALE DI CONFRONTO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale del Comparto avvenuta in data 08.10.2020 e della successiva coda contrattuale del 25.11.2020 e del parere favorevole espresso in data 30.11.2020 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 Giovedì 17.12.2020, si sono incontrate, presso la sede dell'Azienda ULSS 5 Polesana, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, in maniera scaglionata, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 8 del CCNL 21/05/2018 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 –
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
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. Lucchiari 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 2020

Premesso che

in data 18 Dicembre 2019 è stato sottoscritto il verbale di “confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance anno 2019 e di contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” per l'anno 2019 certificata dal Collegio Sindacale in data 13.12.2019;

Le parti condividono:

PARTE I

il confronto sui “criteri generali del sistema di valutazione della performance” anno 2020:

“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, per l’anno 2020, da DDG n. 59 del 29.01.2020, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2020-2022 con le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio, e valutazione del budget 2020 dell’ULSS 5 Polesana.

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 (per il triennio 2019-2020-2021).

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 2020 sono sintetizzate nella tabella seguente:

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Incontri della Direzione Aziendale con i direttori delle macro articolazioni aziendali	Gennaio 2020
	Piano della performance 2020-2022	31 Gennaio 2020
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2020	Bozza di documento in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2020
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2020 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2020	Febbraio/Marzo 2020
	Schede di budget 2020 delle singole articolazioni aziendali revisionate a seguito di approvazione della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	appena approvata la DGRV
Adozione della deliberazione di presa d’atto delle schede di budget 2020	Delibera del Direttore Generale	Maggio 2020
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura da parte del direttore di U.O.	Verbale dell’incontro di illustrazione degli obiettivi della scheda di budget	dopo la definizione della scheda di budget
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	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

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
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 30/04/2020 2° quadrim. al 31/08/2020 3° quadrim. al 31/12/2020
Valutazione annuale della performance organizzativa	3. Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata)	30 giugno 2021
	4. 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 2021
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	Giugno/Agosto 2021
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2020
	Incentivi mensili a delle valutazioni infrannuali	Mensile
	Saldo annuale a seguito della valutazione a consuntivo	Ottobre 2021
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	Tempistiche previste da normative nazionali e regionali

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

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

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

La valutazione della performance organizzativa di unità operativa ed individuale è finalizzata anche all'attribuzione dei premi di cui all'art. 8 CCNL 21.05.2018. La definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi costituisce oggetto dell'accordo di contrattazione di seguito riportato.

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 complessiva 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.

PARTE II

Le parti quindi condividono la contrattazione sui "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2020:

premesso

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

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

che con Deliberazione del Direttore Generale n. 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. 447 del 20.05.2020 a far data dal 01.01.2019 è stato costituito il “Fondo premialità e fasce” definitivo per l’anno 2019, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 9.770.689,62 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 13.07.2020

che con Deliberazione del Direttore Generale n.522 del 17.06.2020 a far data dal 01.01.2020 è stata approvata la determinazione provvisoria del “Fondo premialità e fasce” per l’anno 2020, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 10.851.00,95 (comprensivo delle risorse aggiuntive assegnate con DGRV n. 646/2020 ad oggetto Linee di indirizzo alle Aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell’emergenza epidemiologica da Covid-19), certificata dal Collegio sindacale in data 13.07.2020.

LE PARTI

Preliminarmente condividono che per l’anno 2020 sia confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell’importo di € 4.069.086,85 + € 1.116.100,00 (Risorse Aggiuntive per l’emergenza Coronavirus di cui alla DGRV 646/2020) = €5.185.186,85 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, ed ex fondo premialità definitivo anno 2019 certificato dal Collegio Sindacale in data 13.07.2020).

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) si moltiplica il peso* per il numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura e appartenenti alla stessa categoria/livello economico contrattuale;
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2), ottenendo “il valore punto”;
- 4) si moltiplica “il valore punto” per il peso di premialità attribuito a quella categoria/livello economico contrattuale ottenendo il valore annuo dell’importo di produttività di quella categoria/livello economico contrattuale;
- 5) quindi sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente a quella struttura si determina il budget di quella struttura.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO rispetto alla quota teorica

Le parti condividono che la quota effettiva del premio correlato alla **Performance Organizzativa** (di Struttura) venga corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2020, 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 ri-determinata sulla base dei SAL erogati, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sulla performance individuale del singolo dipendente.

Infine il comma 7 dell’ art. 81 prevede che: “ alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo,

nonché del Fondo condizioni di lavoro e incarichi, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente”.

Tenuto conto dei fondi definitivi per l'anno 2019 determinati con deliberazione del D.G. n. 447 del 20.05.2020, e certificati dal Collegio Sindacale in data 13.07.2020, l'importo complessivo dei resti dei due fondi di cui all'art 80 ed 81 al 31.12.2019 aggiornati con il pagato dopo gli stipendi di Settembre 2020 è stimato in € 1.370.000,00.

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 2020.

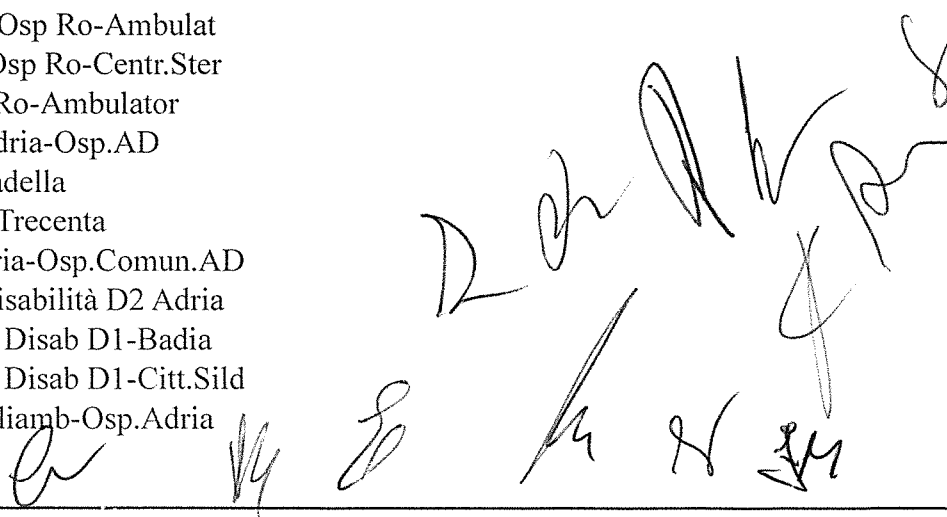
In riferimento all'evento eccezionale dell'emergenza Covid 19 ed in relazione alla realizzazione di nuovi conseguenti obiettivi, necessari per fronteggiare la stessa, ed alle nuove misure organizzative cui tutti i dipendenti sono stati soggetti, le parti stabiliscono il riconoscimento di progetti specifici con gli stessi criteri previsti dal verbale di confronto regionale del 20.05.2020 da finanziarsi con i residui dei fondi contrattuali anno 2019. Tali progetti specifici riguardano il personale, comunque impegnato in attività connesse all'emergenza attraverso attività di supporto (sanitario e tecnico-amministrativo), che non sia stato già coinvolto dai progetti di cui all'intesa del 22.07.2020 e dalla preintesa del 08.10.2020 (“Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza Covid 19, 2 parte”).

Rientrano in particolare in tale fattispecie sia il personale che abbia risposto a fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti covid (scheda 7) [personale sanitario e tecnico (OSS)], sia il personale impiegato in attività amministrative e tecniche riorganizzate in relazione all'emergenza per realizzare obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dalla stessa (scheda 8) [personale amministrativo e tecnico];

Si destina al raggiungimento degli obiettivi fino all'importo massimo di euro 600/individuali al personale sanitario, tecnico (OSS) coinvolto in fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti covid dedicati (scheda 7), e fino all'importo massimo di € 480/individuali al personale tecnico-amministrativo destinato alla realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza (scheda 8).

A livello Aziendale per quanto attiene ai servizi sanitari si fa riferimento *ai dipendenti del ruolo sanitario e tecnico (OSS)* operanti nelle unità operative/reparti seguenti, per un importo complessivo pari ad € **445.986,05**:

- UOC Anatomia Patologica-Osp Ro-Ambulat
- UOC Anest Rianimaz RO-Osp Ro-Centr.Ster
- UOC Cardiologia RO-Osp Ro-Ambulator
- UOC Chirurgia Generale Adria-Osp.AD
- UOC Cure Palliative – Cittadella
- UOC Cure Palliative - Osp Trecenta
- UOC Cure Primarie D2 Adria-Osp.Comun.AD
- UOC D. non A. D2-UOS Disabilità D2 Adria
- UOC D.n.Aut.D1 RO-UOS Disab D1-Badia
- UOC D.n.Aut.D1 RO-UOS Disab D1-Citt.Sild
- UOC Dir Med AD-UOS Poliamb-Osp.Adria



- UOC Dir-Med Osp RO e TR-Osp Ro-Ambul
- UOC Dir-Med Osp RO e TR-Osp Ro-Coord T.
- UOC Dir-Med-UOS Dir-Med-TR-Osp TR-Amb
- UOC Direzione Amm.va Territ-Badia Pol.-A
- UOC Direzione Amm.va Territ-Polesella-Am
- UOC Direzione Medica Osp. Adria
- UOC Direzione Medica Osp. Adria-Necr
- UOC Direzione Medica Osp. Adria-Serv Bar
- UOC Direzione Professioni San-CDL-AD
- UOC Direzione Professioni San-CDL-Citt-A
- UOC Disabilità e non Autosuff. Distretto
- UOC Distretto 1 di Rovigo-Citt-Amb
- UOC Distretto 1 di Rovigo-Citt-Segr rep
- UOC Distretto 1 di Rovigo-Lendinara-Amb
- UOC Distretto 1 di Rovigo-Polesella-Amb
- UOC Distretto 1 di Rovigo-S.M.M.-Amb
- UOC Distretto 2 di Adria-Porto Tolle-Amb
- UOC Distretto 2 di Adria-Porto Viro-Amb
- UOC Distretto 2 di Adria-Taglio di Po-Am
- UOC Gastroenterologia RO-Osp Ro-Ambulato
- UOC Gastroenterologia RO-Osp Tr-Ambr
- UOC Geriatria-Osp Ro-Ambulator
- UOC Geriatria-Osp Ro-Day hospital
- UOC IAF D2-UOS Cons. Fam. D2-Porto Viro
- UOC IAF D2-UOS Cons.Fam. Distretto 2 AD
- UOC IAF D2-UOS Età Evolut.Distretto 2 AD
- UOC IAF D2-UOS Neurops Inf D2-Porto Viro
- UOC IAF D2-UOS Neurops Inf D2-Taglio di
- UOC IAF D2-UOS Neuropsich.Inf. Distr-2 A
- UOC IAF-UOS Cons.Fam. D1 RO-Citt-Amb
- UOC IAF-UOS Cons.Fam. D1 RO-TR Amb
- UOC IAF-UOS Neurops.Inf. D1 RO-Citt Amb
- UOC IAF-UOS Neurops.Inf. D1 RO-TR Amb
- UOC IAOA-AF IAOA Distretto 2 AD-AD
- UOC Med Fisica Riab TR-Osp Ro-Amb
- UOC Med Fisica Riab TR-Osp Tr-Ambul
- UOC Med Gen RO-UOS Endocrin. Reum. RO
- UOC Med Lab-UOS Laborator.Adria-Osp.AD
- UOC Med T-UOS Med.Trasf.del Donatore RO
- UOC Med.Int.-UOS Oncologia Adria-Osp.AD
- UOC Medicina Fisica e Riab. Adria-Osp.AD
- UOC Medicina Generale Ro-Osp Ro-Degenza
- UOC Medicina Generale RO-Osp Ro-DH
- UOC Medicina Generale TR-Osp Tr-DH
- UOC Medicina Interna Adria-Osp.Adria
- UOC Medicina Laborat-Osp Ro-Ambul
- UOC Medicina Nucleare-Osp Ro-Ambulat
- UOC Medicina Trasfusionale RO-Osp Ro-Amb

- UOC Neurologia Osp-RO-Segr rep
- UOC Neurologia-Osp Ro-Ambulator
- UOC Oculistica RO-Osp Ro-Ambulat
- UOC Oculistica RO-Osp Ro-Day hospital
- UOC Oculistica RO-Osp Tr-Amb
- UOC Oncologia RO-Osp Ro-Degenza
- UOC Oncologia RO-Osp Ro-DH
- UOC Ortopedia Adria-Osp.Adria
- UOC Ortopedia RO-Osp Ro-Ambulator
- UOC Ortopedia RO-Osp Ro-Degenza
- UOC Otor RO-UOS Chir Maxillo Facc-RO Amb
- UOC Otorinolarig RO-Osp Ro-Ambulat
- UOC Otorinolarig RO-Osp Ro-Degenza
- UOC Otorinolarig RO-Osp Tr-Ambulator
- UOC Otorinolaringoiatria Adria-Osp.AD
- UOC Pneumologia-Osp Ro-Ambulator
- UOC Radioterapia-Osp Ro-Ambulat
- UOC SA-AF SA Distretto 2 Adria
- UOS Centro Salute Mentale Ro-Cittad-Segr
- UOS Centro Salute Mentale Rovigo-Cittad
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Citt
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Osp R
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Osp-R
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Osp-T
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Osp.A
- UOS SERD Distretto 2 AD-Taglio di Po
- UOS SPDC B.P.-AF CSM Adria
- UOS Spdc B.P.-AF Serv.Psich.D.C.AD-C.diu
- UOS SPDC e Int. Osp.Terr.Alto Pol.Osp TR
- UOS SPDC e Integ.O.Terr.Bas.Pol-Osp.AD
- UOS SPDC Int Osp T Alto Pol-AF CSM-Osp T
- UOS SPDC Int.Osp.T.Alto Pol-AF CSM Bad
- UOS Strutt Res Integ. Aree Dist.CA Arquà
- UOS Strutt Res Integ. Aree Dist.CA Badia
- UOS Strutt Res Integ. Aree Dist.CTRP Bad
- UOSD Cardiologia Adria-Osp.AD
- UOSD Dermatologia RO-Osp Ro-DH
- UOSD Fisica Sanitaria
- UOSD Igiene Prodotti Ittici e Mollusc.-A
- UOSD Lungodegenza Adria-Osp.AD
- UOSD Malattie Ricambio e Nutriz.RO-RO-DH
- UOSD Medicina Trasfusionale Adria-Osp.AD
- UOSD Terapia del Dolore -Osp Ro-Ambulat
- Polo Formativo-AD

Per quanto riguarda i servizi tecnici-amministrativi si fa riferimento

ai dipendenti tecnici-amministrativi operanti nei seguenti servizi per un importo complessivo pari ad € 73.734,69 :

- Distretto 2
- UOC Affari Generali
- UOC Contabilità e bilancio
- UOC del Dipartimento di Prevenzione
- UOC Direzione Amministrativa Territoriale
- UOC Direzione Amministrativa Ospedaliera
- UOC Direzione Medica
- UOC Farmacia Osp./Terr.
- Polo Formativo
- URP

ed agli operatori tecnici operanti nei seguenti servizi per un importo complessivo pari ad € 10.239,00:

- Polo Formativo-Citt-Amm
- UOC Affari Generali-AD
- UOC Dir-Med Osp RO e TR-Osp Ro-Amm
- UOC Direzione Amm.va Osp-Osp. RO-Cup
- Uoc Direzione Amm.va Osp.- Porto Viro Am
- UOC Direzione Amm.va Osped-Osp-Ro-Amm
- UOC Direzione Amm.va Osped-Osp-TR-Amm
- UOC Direzione Amm.va Ospedaliera-Osp AD
- UOC Direzione Amm.va Territ-Citt-Amm
- UOC Direzione Amm.va Territor.-Taglio di
- UOC Direzione Amm.va Territoriale-AD

Inoltre a fini perequativi e di sostenibilità dell'intero sistema si concorda di attribuire fino ad un massimo di € 120/individuali ai dipendenti di cui al punto 1 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020, direttamente coinvolti nell'assistenza di pazienti covid, cui sia stato riconosciuto l'importo di €480 (per un totale complessivo di € 4.560,00) per equipararli ai dipendenti impegnati in attività connesse all'emergenza attraverso attività **di supporto** [sanitarie] (di cui al punto 10 del verbale di confronto del 20.05.2020) che hanno svolto attività assistenziale non in reparti covid dedicati.

I progetti (collegati ad obiettivi straordinari di performance organizzativa ed alle modifiche dei modelli organizzativi intervenuti ai quali partecipano e contribuiscono in egual modo tutti i dipendenti delle strutture e dei servizi interessati, condividendone i risultati) dovranno essere sinteticamente descritti nelle schede progetto.

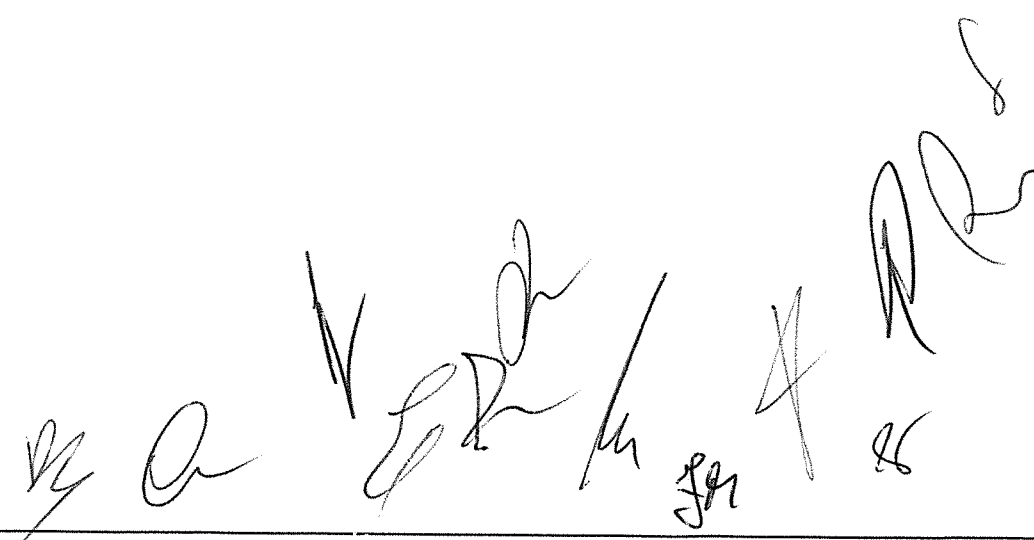
Pertanto la predisposizione delle schede progetto sottoriportate tiene conto del grado di impegno profuso e della presenza in servizio secondo i criteri previsti dal protocollo di confronto regionale del 20.05.2020.

Il periodo di realizzazione dei progetti è compreso nel periodo di gestione dell'emergenza: 21 Febbraio – 31 maggio 2020.

Le schede dovranno essere sottoscritte dal responsabile del servizio quale attestazione del raggiungimento dell'obiettivo e di conclusione delle attività, prima del riconoscimento economico

SCHEDA PROGETTO 7 : agli altri dipendenti, diversi da quelli coinvolti al punto 1 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020, comunque impegnati in attività connesse all'emergenza attraverso attività **di supporto** [sanitarie] (di cui al punto 10 del verbale di confronto del 20.05.2020) non ricompresi tra quelli rientranti nella preintesa del 08.10.2020;

SCHEDA PROGETTO 8 : agli altri dipendenti diversi da quelli coinvolti al punto 1 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020, comunque impegnati in attività connesse all'emergenza attraverso attività **di supporto** [tecniche o amministrative] (di cui al punto 10 del verbale di confronto del 20.05.2020) non ricompresi tra quelli rientranti nella preintesa del 08.10.2020;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

Rovigo, __/__/2020

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

e.pc. UOC Direzione Professioni Sanitarie

SCHEDA 7
PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2020 - Scheda rendicontazione
Supporto Sanitario Aggiuntivo - Emergenza COVID 19

DIPARTIMENTO _____
UOC _____

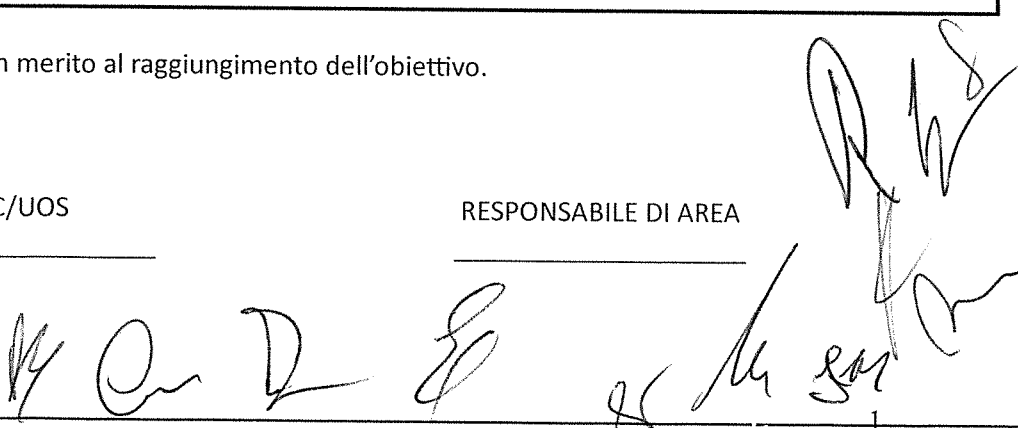
TITOLO DEL PROGETTO Attività di Supporto (Sanitario) Aggiuntivo - Emergenza COVID 19
OBIETTIVO Garantire attività non assicurabili in reparti COVID dedicati che concorrono alla realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza.(descrizione sintetica)
Azioni Inserire breve descrizione delle attività svolte Attività di supporto (sanitarie) che concorrono a rispondere ai fabbisogni assistenziali non assicurabili nei reparti COVID dedicati.
INDICATORE DI MISURA: Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
Personale coinvolto Personale sanitario e tecnico (OSS) che non sia compreso nel progetto: Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19 - Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19 e non sia ricompreso tra il personale rientrante nella preintesa del 08.10.2020
BUDGET € 600 a persona 1. 100% presenza pari o superiore al 60% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto 2. 70% presenza inferiore al 60% e pari o superiore al 40% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto 3. 40% presenza inferiore al 40% e pari o superiore al 20% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto 4. il progetto non spetta al personale la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto

Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell'obiettivo.

Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA



Rovigo, __/__/2020

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

e.pc. UOC Direzione Professioni Sanitarie

SCHEDA 8

**PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2020 - Scheda rendicontazione
Supporto Tecnico-Amministrativo Aggiuntivo - Emergenza COVID 19**

DIPARTIMENTO _____
UOC _____

TITOLO DEL PROGETTO Attività di Supporto (tecnico-amministrativo) Aggiuntivo - Emergenza COVID 19
OBIETTIVO Garantire attività tecnico-amministrative non assicurabili in reparti COVID dedicati che concorrono per la realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza (descrizione sintetica)
Azioni Inserire breve descrizione delle attività svolte Attività di supporto (tecnico-amministrative) che concorrono a rispondere ai fabbisogni per la realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza
INDICATORE DI MISURA: Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
Personale coinvolto Personale tecnico-amministrativo che non sia compreso nel progetto: Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19 - Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19 e non sia ricompreso tra il personale rientrante nella preintesa del 08.10.2020
BUDGET € 480 a persona <ol style="list-style-type: none">100% presenza pari o superiore al 60% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto70% presenza inferiore al 60% e pari o superiore al 40% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto40% presenza inferiore al 40% e pari o superiore al 20% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiestoil progetto non spetta al personale la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto

Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell'obiettivo.

Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA

Le parti si danno inoltre reciproco atto di precisare che un budget residuo pari ad € 339.508,00 sarà destinato alla realizzazione di ulteriori “attività di miglioramento con prestazioni quali-quantitative”, come di seguito specificate.

Alle attività di miglioramento qualitativo verrà destinato il budget pari ad € 175.000,00 per la continuazione del progetto “chiamate in urgenza per evitare il pericolo di interruzioni di servizio”.

Alle attività di miglioramento quantitativo verrà destinato il budget pari ad € 164.508,00 così suddiviso:

- € 80.000,00 per l'esecuzione di attività di miglioramento quantitativo di area **sanitaria**, con resa oraria aggiuntiva;
- € 15.000 per l'esecuzione di attività di miglioramento quantitativo collegata alla partecipazione alle commissioni invalidi civili con resa oraria aggiuntiva;
- € 51.607 per il personale con incarichi di funzione di area **sanitaria** per la maggior attività di organizzazione richiesta per il soddisfacimento di nuovi interessi nel periodo emergenziale con resa oraria aggiuntiva e franchigia di 20 ore.
- € 17.901 per il personale con incarichi di funzione di area **tecnico-amministrativa** per la maggior attività di organizzazione richiesta per il soddisfacimento di nuovi interessi nel periodo emergenziale con resa oraria aggiuntiva e franchigia di 20 ore.

Si precisa che le attività di miglioramento qualitativo non saranno necessariamente collegate ad un maggior impegno orario; 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.

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 2019 pari ad € 25.000,00 sarà destinata a finanziare, così come previsto dall'art.81 comma 7 CCNL 21.05.2018, il premio individuale per l'anno 2020 previsto dall'art. 82 dello stesso CCNL secondo i criteri di seguito riportati.

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 anno 2019-2020.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Anno 2020

ex art 82 CCNL 21.05.2018

Premesso che:

ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, deve essere attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 6 lett. b) in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente,

le parti

stabiliscono i seguenti criteri applicativi:

A) beneficiari del premio individuale: il premio sarà attribuito per l'anno 2020, in sede di prima applicazione del nuovo istituto contrattuale e con prospettiva di implementazione per le annualità successive da definirsi in sede di sessione annuale, ad una percentuale pari all'1% dei dipendenti in servizio al 01.01.2020, arrotondata per eccesso, di ciascun profilo come di seguito indicato:

1	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)
2	CATEGORIA A - (COMMESSO)
3	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)
4	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)
5	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM. ESPERTO)
6	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)
7	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN. SPECIAL.) / OPER PROF II CAT
8	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)
9	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)
10	CATEGORIA C - (OPER. PROF. SANITARIO)
11	CATEGORIA D - (ASSISTENTE SOCIALE (ex C))
12	CATEGORIA D - (COLLAB. AMM. PROF.)
13	CATEGORIA D - (COLLAB. TECN. PROF.)
14	CATEGORIA D - COLL. PROF. SAN. (Inf.)/Inf Pediatr
15	CATEGORIA D - PERS. INFERM. - OSTETRICA
16	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. EDUCATORE PROF.
17	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. FISIOTERAPISTA
18	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. LOGOPEDISTA
19	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. ORTOTTISTA - D6
20	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. TERAP. NEURO/PSICOM. (ex C)
21	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. LAB. BIOMED.
22	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. NEURO FISIOP./ PERS TECN FIS CARD
23	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. RADIOL. MED.
24	CATEGORIA D - PERS. TECN. SAN. DIETISTA
25	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. AUDIOMETRISTA D4 (ex C)
26	CATEGORIA D - PERS. TECN. PREV. ASSISTENTE SAN.- D5
27	CATEGORIA D - PERS. VIGIL. ISPEZ. TECN. PREV. AMB./LAV.
28	CATEGORIA Ds - (COLLAB. AMM/VO PROF. ESP.)
29	CATEGORIA Ds - (COLLAB. PROF. ASS. SOC. ESP)
30	CATEGORIA Ds - (COLLAB. TECN. PROF. ESP)
31	CATEGORIA Ds - (Profess. Sanit. Infirm.)

B) misura della maggiorazione: ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 82 comma 2, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

C) quota massima complessiva: il numero di premi, calcolato ai sensi del punto A), moltiplicato per il valore della maggiorazione del premio, calcolato ai sensi del punto B), determina l'ammontare complessivo della maggiorazione del premio per l'anno 2020. Tale valore complessivo non dovrà eccedere l'importo di € 25.000.

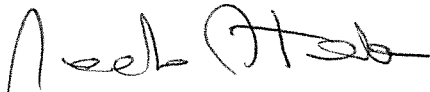
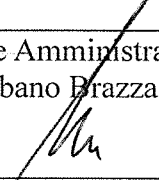

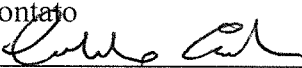
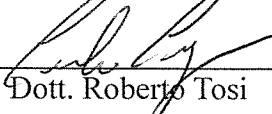
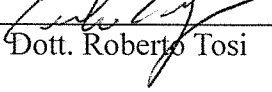
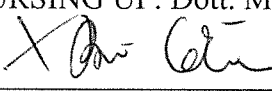
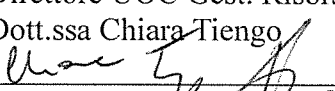
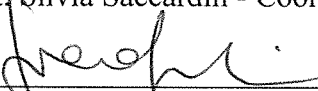
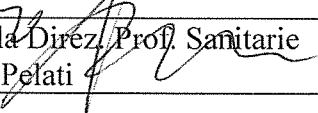
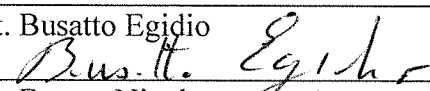
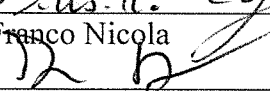
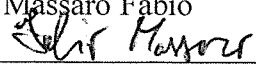
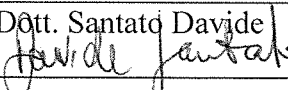
I premi saranno attribuiti secondo i sottospecificati criteri:

1. punteggio attribuito nell'anno 2020 con la scheda di valutazione più elevata;
2. maggior numero di ore lavorate, oltre l'istituzionale.

A parità di merito verrà considerato il maggior numero di giornate in servizio nell'anno, secondo i criteri utilizzati per la corresponsione dei premi correlati alla performance dell'anno 2020.

Non saranno presi in considerazione i dipendenti che hanno avuto procedimenti disciplinari nel corso dell'anno 2020.

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	NURSING UP: Dott. Mara Pavan 
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.ssa Chiara Tiengo 	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore 
Dirigente della Dir. 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 

C

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PREMIALITA'

COMPARTO _____

UOC/UOSD/UOS _____


MATRICOLA _____

COGNOME E _____

NOME _____

DATA DI NASCITA _____

DAL _____ AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORTEMENTI		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	

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

Firma Valutatore

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

Rovigo, 12 Ottobre 2020

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

Prot. n. 92287

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: *Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale –*

Si trasmette in allegato alla presente, Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico Finanziaria, redatta ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relativa al Verbale dell'8.10.2020 di 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 2020

Cordiali saluti.

UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
D.ssa Chiara Tiengo

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

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

	Data di sottoscrizione	PREINTESA DELL'8.10.2020 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 2020
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del personale del Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 17 del 16.01.2020
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri sul sistema di valutazione della Performance anno 2020 e Destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2019 sul Fondo Premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018) e sul Fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 59 del 29.01.2020 è stata adottato il "Piano della Performance 2020-2022 e il Documento di Direttive 2020 dell'Azienda Ulss 5 Polesana";</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2019-2021)? ✓ Sì, in data 29.01.2020 con DDG n. 81 è stato adottato il Piano Triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.;</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? ✓ Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009? In data 28.06.2019 è stata adottata la DDG n. 496 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2018. Nella seduta del 10.09.2019 è stata validata dall'OIV. In data 30.06.2020 è stata adottata la DDG n. 558 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 polesana – Anno 2019, validata dall'OIV come previsto dalla normativa vigente (DGRV n. 140/2016).</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione dell'articolato del contratto

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

Si richiama l'art. 81 del CCNL 21.05.2018 che prevede al:

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

Con la Preintesa oggetto della presente relazione, le parti hanno condiviso, per l'anno 2020 quanto di seguito indicato:

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

Le parti hanno altresì, concordato in merito ai criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 si atterrà nell'applicazione dell'istituto della premialità: misurazione e raggiungimento degli obiettivi anno 2020

Anche per l'anno 2020 è stata confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 quale parte del Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2018, nel valore dell'ex Fondo di Produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20.06.2018, e nell'ex Fondo Premialità definitivo anno 2018 Certificato dal Collegio Sindacale in data 07.06.2019.

Con DDG 447 del 20.05.2020 a far data dal 1.1.2019 è stato costituito il fondo premialità e fasce definito per l'anno 2019 un importo complessivo utilizzabile pari ad € 9.770.689,62 finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2 dell'art. 81 del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018 e certificato dal Collegio Sindacale in data 13.07.2020.

Con DDG 522 del 17.06.2020 a far data dall'1.1.2020 è stata approvata la determinazione provvisoria del fondo premialità e fasce per l'anno 2020 per un importo complessivo utilizzabile pari ad € 10.851.000,95 (comprensivo delle risorse aggiuntive assegnate con DGRV n. 646/2020) ad oggetto linee di indirizzo alle del SSN per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid 19, certificato dal Collegio Sindacale in data 13.07.2020.

Tenuto conto del fondo sopraindicato viene determinato il budget di Performance di ciascuna struttura alla data dell'1.1.2020 come di seguito: definizione di una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente in relazione alla categoria/livello economico contrattuale posseduto, assegnato alla

struttura stessa. Di conseguenza sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente alla struttura, si determina il budget delle varie strutture.

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

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore, Performance Individuale, sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando la scheda di valutazione individuale, con la quale verranno definiti i criteri di valutazione dell'apporto individuale, in modo coerente con gli obiettivi della struttura di appartenenza. Pertanto l'erogazione dell'ultima quota pari al 20%, conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni della Performance Individuale del dipendente.

Si richiama il comma 7 dell'art. 81, e viste le disponibilità economiche residuali alla data della sottoscrizione della Preintesa in oggetto, registrate a consuntivo al 31.12.2019 sul Fondo premialità e fasce e sul Fondo condizioni di lavoro ed incarichi risultano complessivamente pari a € 1.370.000,00.

Le suddette disponibilità economiche sono state contabilizzate nel bilancio consuntivo anno 2019 nel sottoconto dei debiti v/dipendenti.

Con la Preintesa in oggetto le suddette disponibilità economiche vengono destinate

- 1) 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 2020;
- 2) a progetti specifici individuati con gli stessi criteri previsti dal Verbale di Confronto Regionale del 20.05.2020, che riguardano il personale comunque impegnato in attività connesse all'emergenza attraverso attività di supporto (sanitario e tecnico-amministrativo) che non sia stato già coinvolto dai progetti di cui all'intesa del 22.07.2020 e dalla preintesa dell'8.10.2020 (risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza Covid 19 – seconda parte)

Rovigo, 12/10/2020

Il Direttore Amministrativo
Dott. Urbano Brazzale

UOC GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott.ssa Chiara Tiengo

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

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

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

VERBALE dell'8.10.2020 DI:

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

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art. 8, comma 5 lett b "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" anno 2020 AREA DEL COMPARTO

Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Si rinvia allo schema di costituzione del fondi provvisori anno 2020, allegato alla presente Relazione e parte integrante della Deliberazione del Direttore Generale n. 522 del 17.6.2020 ad oggetto: "Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del Comparto dell'Azienda Ulss 5 – Anno 2020 Integrazione DDG n. 108/2020 – Presa atto DGRV n. 646 del 22,05.2020" – Certificazione del Collegio Sindacale del 13 luglio 2020

Si riporta di seguito l'entità provvisoria dei fondi relativi all'anno 2020:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi utilizzabile (art. 80 del CCNL 21.05.2018)	€ 8.543.844,08
Fondo premialità e fasce utilizzabile (art. 81 del CCNL 21.05.2018)	€ 10.851.000,95

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2019 e 2020

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

		2019
Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi	Fondo anno 2019 (Delib. 447/2020)	€ 7.950.005,34
	pagato fino al mese di SETTEMBRE 2020	- € 7.266.275,93
	Comondi	355,92
	Residuo fondo per contrattazione	€ 684.085,33
Fondo Premialità e Fasce	Fondo anno 2019 (Delib.447/20)	€ 9.770.689,62
	Retribuito risorse relative al finanziamento delle fasce anno 2019	- € 5.020.237,06
	RISORSE per Applicazione Ciclo della Performance 2018 (Intesa del 30.04.2019 – Certificazione del Collegio Sindacale del 19.04.2019)	- € 4.069.086,85
	Comandi	€ 5.957,74
	Risorse Art. 43 L. 449/97 – Entr conto terzi	32.798,84
	Pagamento art. 43 L. 449/97 – Ent conto terzi	- 32.798,84
	Risorse Art. 113 D.Lgs 50/2016 – Quote incentivi funzioni tecniche	241.290,00
	Impegno quote incentivi funzioni tecniche – art. 113 D.lgs 50/2016	- 241.290,00

	Residuo fondo per contrattazione Integrativa	€ 687.323,45
Totale Residui		€ 1.371.408,78
Totale	Disponibile per la contrattazione collettiva	€ 1.370.000,00

DESTINAZIONE RISORSE RESIDUALI:

Attività di miglioramento con prestazioni qualitative area Sanitaria: Progetto "Chiamata in urgenza per evitare il pericolo di interruzioni di servizio"		€ 175.000
Attività di miglioramento con prestazioni quantitative area Sanitaria e tecn.amm.va		€ 164.508
Finanziamento premio individuale anno 2020, art. 81 c. 7 - art. 82 CCNL 21.05.2018		€ 25.000
Risorse residuali nel Fondo Premialità per gestione ciclo della Performance 2019-2020		470.980,31
Attività di miglioramento con prestazioni quantitative per Emergenza Covid personale area sanitaria e Oss		€ 445.986,05
Attività di miglioramento con prestazioni quantitative per Emergenza Covid personale area tecnico-amm.va		€ 88.533,69
Totale destinazione risorse residui fondi anno 2019		€1.370.000,00

RISORSE PER PREMIALITA' ANNO 2020

		2020
Fondo Premialità e Fasce	Fondo anno 2020 (DDG.522/20) Valore Provvisorio – Certificato dal Collegio Sindacale in data 13.7.2020)	€ 10.851.000,95
	Utilizzo risorse regionali per Emergenza Covid 19	- 1.116.100,00
	Decurtazione temporanea in applicazione dell'art. 6 bis D.Lgs 165/2001 valore provvisorio valore aggiornate al 30.09.2020	- 9.394,07
	Impegno risorse relative al finanziamento delle fasce anno 2020	- € 4.697.339,34
	IMPEGNO RISORSE PER APPLICAZIONE CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2020 (valore fondo produttività anno 2017 consolidato al 31.12.2017 e certificato dal Collegio Sindacale in data 20.06.2018)	- 4.069.086,85
	Proiezione disponibilità residua al 31.12.2020 -	€ 959.080,69

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna

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

Si attesta che i fondi "CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI – FONDO PREMIALITA' E FASCE (artt. 80 e 81 CCNL 21.05.2018) " anno 2019, del personale del Comparto determinati in via definitiva con Deliberazione del Direttore Generale n. 447 del 20.05.2020 ed i fondi del personale del Comparto anno 2020 determinati in via provvisoria con DDG n. 522 del 17.06.2020 risultano capienti per finanziare tutti gli istituti contrattuali del personale dipendente.

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

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

	CONTO ANNUALE 2020 RIF. 2019 ULSS 5 – Certificato DAL SISTEMA SICO in data 06.09.2020
<u>FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI (art. 80 CCNL 21.05.2018) – Anno 2019</u>	
<u>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</u>	
Art. 80 c 2 CCNL 16-18 – Unico importo consolidato 2017	7.840.823
Art. 80 c 3 L A CCNL 16-18 Incremento € 91,00 dal 31.12.2018	213.122
Art. 80 c 3 L A CCNL 16-18 RIA e ass ad pers cessato	59.622
<u>DECURTAZIONI</u>	
Art. 1c. 456 L. 147/2013 – Decurtazione permanente	-121.069
Art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 – Decurtazione rispetto limite 2016	-784
Altre decurtazioni	-41.709
TOTALE FONDO CONDIZIONI DI LAVORO ED INCARICHI utilizzabile – Anno 2019	7.950.005
<u>FONDO PREMIALITA' E FASCE (art. 81 CCNL 21.05.2018) – Anno 2019</u>	
<u>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</u>	
Art. 81 c 2 CCNL 16-18 – Unico importo consolidato 2017	9.997.324
Art. 81 c 3 CCNL 16-18 – Rideter per increm stip Ccnl	158.417
<u>RISORSE VARIABILI</u>	
Art. 81 c.4 L E CCNL 16-18 – RIA cessat anno prec mensile residui	30.255
<u>DECURTAZIONI</u>	
Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 L. 147/2013	-367.923
Art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 – Decurtazione rispetto limite 2016	-964
Altre decurtazioni	-46.419
TOTALE FONDO PREMIALITA' E FASCE utilizzabile – Anno 2019	9.770.690
<u>RISORSE VARIABILI</u>	
Art. 43 L. 449/1997 – Entr conto terzi o utenza o sponsor	32.799
Art. 113 D. Lgs. 50/2016 – Quote incentivi funzioni tecniche	241.290
TOTALE FONDO PREMIALITA' E FASCE Anno 2019 (comprensivo risorse variabili)	10.044.779

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

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

I fondi contrattuali rappresentato "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi.

I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra bilancio sanitario e bilancio sociale, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto.

I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS. e vengono contabilizzate in sede di bilancio consuntivo nel sottoconto relativo ai debiti v/dipendenti del bilancio d'esercizio 2019.

Le risorse dei fondi anno 2020 sono contabilizzate nel bilancio d'esercizio provvisorio anno 2020.

Rovigo, 12/10/2020

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Urbano Brazzale

UOC GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott.ssa Chiara Tiengo



REGIONE DEL VENETO



**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 2020**

PREINTESA

8 Ottobre 2020

VERBALE DI CONFRONTO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno Giovedì 8 Ottobre 2020 alle ore 16,00, 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.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
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. Lucchiari Arianna
Dott. Santato Davide

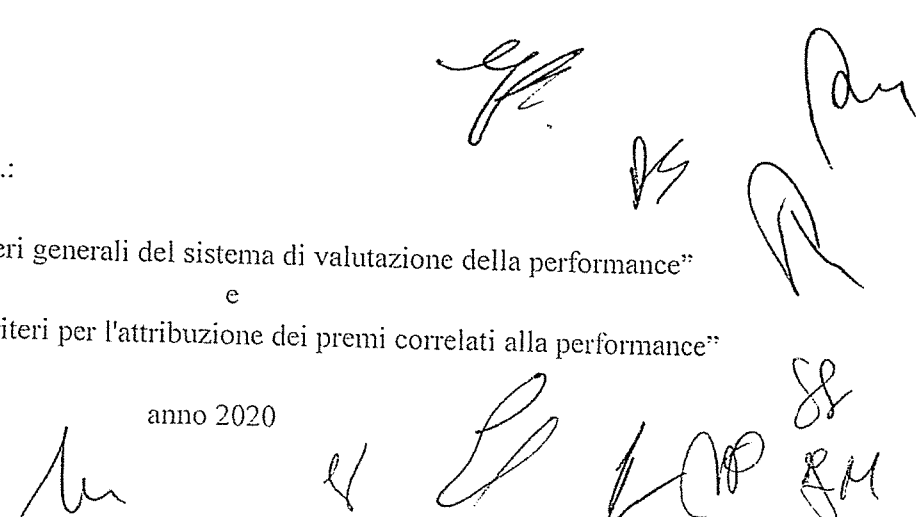
per discutere sui seguenti o.d.g.:

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

e

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

anno 2020



Premesso che

in data 18 Dicembre 2019 è stato sottoscritto il verbale di “confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance anno 2019 e di contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” per l'anno 2019 certificata dal Collegio Sindacale in data 13.12.2019;

Le parti condividono:

PARTE I

il confronto sui “criteri generali del sistema di valutazione della performance” anno 2020:

“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, per l’anno 2020, da DDG n. 59 del 29.01.2020, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2020-2022 con le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio, e valutazione del budget 2020 dell’ULSS 5 Polesana.

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 (per il triennio 2019-2020-2021).

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 2020 sono sintetizzate nella tabella seguente:

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Incontri della Direzione Aziendale con i direttori delle macro articolazioni aziendali	Gennaio 2019
	Piano della performance 2020-2022	31 Gennaio 2019
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2020	Bozza di documento in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2020
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2020 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2020	Febbraio/Marzo 2020
	Schede di budget 2020 delle singole articolazioni aziendali revisionate a seguito di approvazione della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici	appena approvata la DGRV
Adozione della deliberazione di presa d’atto delle schede di budget 2020	Delibera del Direttore Generale	Maggio 2020
Illustrazione degli obiettivi a tutto il personale afferente alla struttura da parte del direttore di U.O.	Verbale dell’incontro di illustrazione degli obiettivi della scheda di budget	dopo la definizione della scheda di budget
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	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 30/04/2020 2° quadrim. al 31/08/2020 3° quadrim. al 31/12/2020

attività	Strumenti	tempistiche
Valutazione annuale della performance organizzativa	3. Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata)	30 giugno 2021
	4. 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 2021
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	Giugno/Agosto 2021
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2020
	Incentivi mensili a delle valutazioni infrannuali	Mensile
	Saldo annuale a seguito della valutazione a consuntivo	Ottobre 2021
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	Tempistiche previste da normative nazionali e regionali

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

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

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

La valutazione della performance organizzativa di unità operativa ed individuale è finalizzata anche all'attribuzione dei premi di cui all'art. 8 CCNL 21.05.2018. La definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi costituisce oggetto dell'accordo di contrattazione di seguito riportato.

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

unanimente 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 complessiva 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.

PARTE II

Le parti quindi condividono la contrattazione sui "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2020:

premesso

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

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

che con Deliberazione del Direttore Generale n. 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. 447 del 20.05.2020 a far data dal 01.01.2019 è stato costituito il "Fondo premialità e fasce" definitivo per l'anno 2019, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 9.770.689,62 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 13.07.2020

che con Deliberazione del Direttore Generale n.522 del 17.06.2020 a far data dal 01.01.2020 è stata approvata la determinazione provvisoria del "Fondo premialità e fasce" per l'anno 2020, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 10.851.00,95 (comprensivo delle risorse aggiuntive assegnate con DGRV n. 646/2020 ad oggetto Linee di indirizzo alle Aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19), certificata dal Collegio sindacale in data 13.07.2020.

LE PARTI

Preliminarmente condividono che per l'anno 2020 sia confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 + € 1.116.100,00 (Risorse Aggiuntive per l'emergenza Coronavirus di cui alla DGRV 646/2020) = €5.185.186,85 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, ed ex fondo premialità definitivo anno 2019 certificato dal Collegio Sindacale in data 13.07.2020).

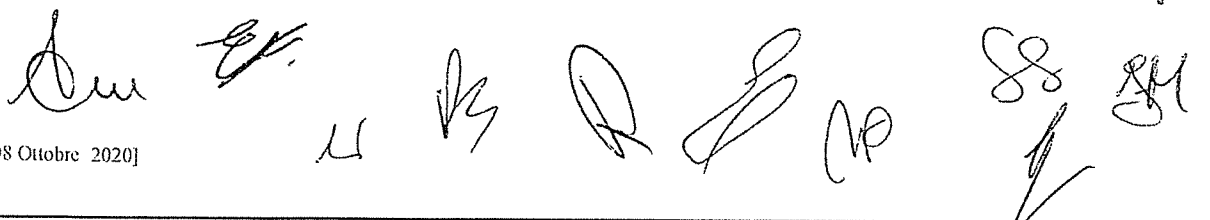
Unanimemente concordano altresì sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della premialità:

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

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

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

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



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

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

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

- 1) si moltiplica il peso* per il numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura e appartenenti alla stessa categoria/livello economico contrattuale;
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2), ottenendo "il valore punto";
- 4) si moltiplica "il valore punto" per il peso di premialità attribuito a quella categoria/livello economico contrattuale ottenendo il valore annuo dell'importo di produttività di quella categoria/livello economico contrattuale;
- 5) quindi sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente a quella struttura si determina il budget di quella struttura.

ATTRIBUZIONE DEL PREMIO rispetto alla quota teorica

Le parti condividono che la quota effettiva del premio correlato alla **Performance Organizzativa** (di Struttura) venga corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2020, 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 ri-determinata sulla base dei SAL erogati, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sulla performance individuale del singolo dipendente.

Infine il comma 7 dell' art. 81 prevede che: " alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo,

nonché del Fondo condizioni di lavoro e incarichi, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente”.

Tenuto conto dei fondi definitivi per l'anno 2019 determinati con deliberazione del D.G. n. 447 del 20.05.2020, e certificati dal Collegio Sindacale in data 13.07.2020, l'importo complessivo dei resti dei due fondi di cui all'art 80 ed 81 al 31.12.2019 aggiornati con il pagato dopo gli stipendi di Settembre 2020 è stimato in € 1.370.000,00.

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 2020.

In riferimento all'evento eccezionale dell'emergenza Covid 19 ed in relazione alla realizzazione di nuovi conseguenti obiettivi, necessari per fronteggiare la stessa, ed alle nuove misure organizzative cui tutti i dipendenti sono stati soggetti, le parti stabiliscono il riconoscimento di progetti specifici con gli stessi criteri previsti dal verbale di confronto regionale del 20.05.2020 da finanziarsi con i residui dei fondi contrattuali anno 2019. Tali progetti specifici riguardano il personale, comunque impegnato in attività connesse all'emergenza attraverso attività di supporto (sanitario e tecnico-amministrativo), che non sia stato già coinvolto dai progetti di cui all'intesa del 22.07.2020 e dalla preintesa del 08.10.2020 (“Risorse regionali per la remunerazione di particolari condizioni dei lavoratori impegnati nell'emergenza Covid 19, 2 parte”).

Rientrano in particolare in tale fattispecie sia il personale che abbia risposto a fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti covid (scheda 7) [personale sanitario e tecnico (OSS)], sia il personale impiegato in attività amministrative e tecniche riorganizzate in relazione all'emergenza per realizzare obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dalla stessa (scheda 8) [personale amministrativo e tecnico];

Si destina al raggiungimento degli obiettivi fino all'importo massimo di euro 600/individuali al personale sanitario, tecnico (OSS) coinvolto in fabbisogni assistenziali non assicurabili in reparti covid dedicati (scheda 7), e fino all'importo massimo di € 480/individuali al personale tecnico-amministrativo destinato alla realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza (scheda 8).

A livello Aziendale per quanto attiene ai servizi sanitari si fa riferimento *ai dipendenti del ruolo sanitario e tecnico (OSS)* operanti nelle unità operative/reparti seguenti, per un importo complessivo pari ad € 445.986,05:

- UOC Anatomia Patologica-Osp Ro-Ambulat
- UOC Anest Rianimaz RO-Osp Ro-Centr.Ster
- UOC Cardiologia RO-Osp Ro-Ambulator
- UOC Chirurgia Generale Adria-Osp.AD
- UOC Cure Palliative – Cittadella
- UOC Cure Palliative - Osp Trecenta
- UOC Cure Primarie D2 Adria-Osp.Comun.AD
- UOC D. non A. D2-UOS Disabilità D2 Adria
- UOC D.n.Aut.D1 RO-UOS Disab D1-Badia
- UOC D.n.Aut.D1 RO-UOS Disab D1-Citt.Sild
- UOC Dir Med AD-UOS Poliamb-Osp.Adria

- UOC Dir-Med Osp RO e TR-Osp Ro-Ambul
- UOC Dir-Med Osp RO e TR-Osp Ro-Coord T.
- UOC Dir-Med-UOS Dir-Med-TR-Osp TR-Amb
- UOC Direzione Amm.va Territ-Badia Pol.-A
- UOC Direzione Amm.va Territ-Polesella-Am
- UOC Direzione Medica Osp. Adria
- UOC Direzione Medica Osp. Adria-Necr
- UOC Direzione Medica Osp. Adria-Serv Bar
- UOC Direzione Professioni San-CDL-AD
- UOC Direzione Professioni San-CDL-Citt-A
- UOC Disabilità e non Autosuff. Distretto
- UOC Distretto 1 di Rovigo-Citt-Amb
- UOC Distretto 1 di Rovigo-Citt-Segr rep
- UOC Distretto 1 di Rovigo-Lendinara-Amb
- UOC Distretto 1 di Rovigo-Polesella-Amb
- UOC Distretto 1 di Rovigo-S.M.M.-Amb
- UOC Distretto 2 di Adria-Porto Tolle-Amb
- UOC Distretto 2 di Adria-Porto Viro-Amb
- UOC Distretto 2 di Adria-Taglio di Po-Am
- UOC Gastroenterologia RO-Osp Ro-Ambulato
- UOC Gastroenterologia RO-Osp Tr-Ambr
- UOC Geriatria-Osp Ro-Ambulator
- UOC Geriatria-Osp Ro-Day hospital
- UOC IAF D2-UOS Cons. Fam. D2-Porto Viro
- UOC IAF D2-UOS Cons.Fam. Distretto 2 AD
- UOC IAF D2-UOS Età Evolut.Distretto 2 AD
- UOC IAF D2-UOS Neurops Inf D2-Porto Viro
- UOC IAF D2-UOS Neurops Inf D2-Taglio di
- UOC IAF D2-UOS Neuropsich.Inf. Distr-2 A
- UOC IAF-UOS Cons.Fam. D1 RO-Citt-Amb
- UOC IAF-UOS Cons.Fam. D1 RO-TR Amb
- UOC IAF-UOS Neurops.Inf. D1 RO-Citt Amb
- UOC IAF-UOS Neurops.Inf. D1 RO-TR Amb
- UOC IAOA-AF IAOA Distretto 2 AD-AD
- UOC Med Fisica Riab TR-Osp Ro-Amb
- UOC Med Fisica Riab TR-Osp Tr-Ambul
- UOC Med Gen RO-UOS Endocrin. Reum. RO
- UOC Med Lab-UOS Laborator. Adria-Osp.AD
- UOC Med T-UOS Med.Trasf.del Donatore RO
- UOC Med.Int.-UOS Oncologia Adria-Osp.AD
- UOC Medicina Fisica e Riab. Adria-Osp.AD
- UOC Medicina Generale Ro-Osp Ro-Degenza
- UOC Medicina Generale RO-Osp Ro-DH
- UOC Medicina Generale TR-Osp Tr-DH
- UOC Medicina Interna Adria-Osp. Adria
- UOC Medicina Laborat-Osp Ro-Ambul
- UOC Medicina Nucleare-Osp Ro-Ambulat
- UOC Medicina Trasfusionale RO-Osp Ro-Amb

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including several large, stylized signatures and smaller initials.

- UOC Neurologia Osp-RO-Segr rep
- UOC Neurologia-Osp Ro-Ambulator
- UOC Oculistica RO-Osp Ro-Ambulat
- UOC Oculistica RO-Osp Ro-Day hospital
- UOC Oculistica RO-Osp Tr-Amb
- UOC Oncologia RO-Osp Ro-Degenza
- UOC Oncologia RO-Osp Ro-DH
- UOC Ortopedia Adria-Osp.Adria
- UOC Ortopedia RO-Osp Ro-Ambulator
- UOC Ortopedia RO-Osp Ro-Degenza
- UOC Otor RO-UOS Chir Maxillo Facc-RO Amb
- UOC Otorinolarig RO-Osp Ro-Ambulat
- UOC Otorinolarig RO-Osp Ro-Degenza
- UOC Otorinolarig RO-Osp Tr-Ambulator
- UOC Otorinolaringoiatria Adria-Osp.AD
- UOC Pneumologia-Osp Ro-Ambulator
- UOC Radioterapia-Osp Ro-Ambulat
- UOC SA-AF SA Distretto 2 Adria
- UOS Centro Salute Mentale Ro-Cittad-Segr
- UOS Centro Salute Mentale Rovigo-Cittad
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Citt
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Osp R
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Osp-R
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Osp-T
- UOS Dietetica e Nutrizione Clinica-Osp.A
- UOS SERD Distretto 2 AD-Taglio di Po
- UOS SPDC B.P.-AF CSM Adria
- UOS Spdc B.P.-AF Serv.Psich.D.C.AD-C.diu
- UOS SPDC e Int. Osp.Terr.Alto Pol.Osp TR
- UOS SPDC e Integ.O.Terr.Bas.Pol-Osp.AD
- UOS SPDC Int Osp T Alto Pol-AF CSM-Osp T
- UOS SPDC Int.Osp.T.Alto Pol-AF CSM Bad
- UOS Strutt Res Integ. Aree Dist.CA Arquà
- UOS Strutt Res Integ. Aree Dist.CA Badia
- UOS Strutt Res Integ. Aree Dist.CTRP Bad
- UOSD Cardiologia Adria-Osp.AD
- UOSD Dermatologia RO-Osp Ro-DH
- UOSD Fisica Sanitaria
- UOSD Igiene Prodotti Ittici e Mollusc.-A
- UOSD Lungodegenza Adria-Osp.AD
- UOSD Malattie Ricambio e Nutriz.RO-RO-DH
- UOSD Medicina Trasfusionale Adria-Osp.AD
- UOSD Terapia del Dolore -Osp Ro-Ambulat
- Polo Formativo-AD

Per quanto riguarda i servizi tecnici-amministrativi si fa riferimento

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

ai dipendenti tecnici-amministrativi operanti nei seguenti servizi per un importo complessivo pari ad € 73.734,69 :

- Distretto 2
- UOC Affari Generali
- UOC Contabilità e bilancio
- UOC del Dipartimento di Prevenzione
- UOC Direzione Amministrativa Territoriale
- UOC Direzione Amministrativa Ospedaliera
- UOC Direzione Medica
- UOC Farmacia Osp./Terr.
- Polo Formativo
- URP

ed agli operatori tecnici operanti nei seguenti servizi per un importo complessivo pari ad € 10.239,00:

- Polo Formativo-Citt-Amm
- UOC Affari Generali-AD
- UOC Dir-Med Osp RO e TR-Osp Ro-Amm
- UOC Direzione Amm.va Osp-Osp. RO-Cup
- Uoc Direzione Amm.va Osp.- Porto Viro Am
- UOC Direzione Amm.va Osped-Osp-Ro-Amm
- UOC Direzione Amm.va Osped-Osp-TR-Amm
- UOC Direzione Amm.va Ospedaliera-Osp AD
- UOC Direzione Amm.va Territ-Citt-Amm
- UOC Direzione Amm.va Territor.-Taglio di
- UOC Direzione Amm.va Territoriale-AD

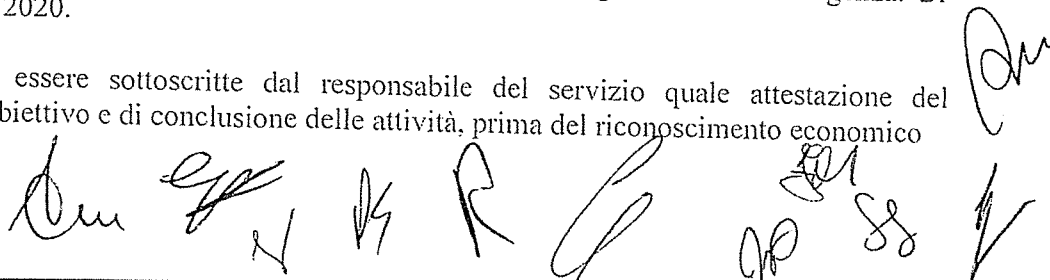
Inoltre a fini perequativi e di sostenibilità dell'intero sistema si concorda di attribuire fino ad un massimo di € 120/individuali ai dipendenti di cui al punto 1 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020, direttamente coinvolti nell'assistenza di pazienti covid, cui sia stato riconosciuto l'importo di €480 (per un totale complessivo di € 4.560,00) per equipararli ai dipendenti impegnati in attività commesse all'emergenza attraverso attività di supporto [sanitarie] (di cui al punto 10 del verbale di confronto del 20.05.2020) che hanno svolto attività assistenziale non in reparti covid dedicati.

I progetti (collegati ad obiettivi straordinari di performance organizzativa ed alle modifiche dei modelli organizzativi intervenuti ai quali partecipano e contribuiscono in egual modo tutti i dipendenti delle strutture e dei servizi interessati, condividendone i risultati) dovranno essere sinteticamente descritti nelle schede progetto.

Pertanto la predisposizione delle schede progetto sottoriportate tiene conto del grado di impegno profuso e della presenza in servizio secondo i criteri previsti dal protocollo di confronto regionale del 20.05.2020.

Il periodo di realizzazione dei progetti è compreso nel periodo di gestione dell'emergenza: 21 Febbraio – 31 maggio 2020.

Le schede dovranno essere sottoscritte dal responsabile del servizio quale attestazione del raggiungimento dell'obiettivo e di conclusione delle attività, prima del riconoscimento economico

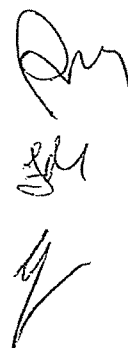


SCHEDA PROGETTO 7 : agli altri dipendenti, diversi da quelli coinvolti al punto 1 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020, comunque impegnati in attività connesse all'emergenza attraverso attività **di supporto** [sanitarie] (di cui al punto 10 del verbale di confronto del 20.05.2020) non ricompresi tra quelli rientranti nella preintesa del 08.10.2020;

SCHEDA PROGETTO 8 : agli altri dipendenti diversi da quelli coinvolti al punto 1 del verbale di confronto regionale del 20.05.2020, comunque impegnati in attività connesse all'emergenza attraverso attività **di supporto** [tecniche o amministrative] (di cui al punto 10 del verbale di confronto del 20.05.2020) non ricompresi tra quelli rientranti nella preintesa del 08.10.2020;



-[Verbale del 08 Ottobre 2020]



Rovigo, __/__/2020

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

e.pc. UOC Direzione Professioni Sanitarie

SCHEDA 7

PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2020 - Scheda rendicontazione
Supporto Sanitario Aggiuntivo - Emergenza COVID 19

DIPARTIMENTO _____
UOC _____

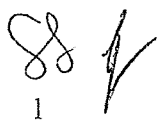
TITOLO DEL PROGETTO Attività di Supporto (Sanitario) Aggiuntivo - Emergenza COVID 19
OBIETTIVO Garantire attività non assicurabili in reparti COVID dedicati che concorrono alla realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza.(descrizione sintetica)
Azioni Inserire breve descrizione delle attività svolte Attività di supporto (sanitarie) che concorrono a rispondere ai fabbisogni assistenziali non assicurabili nei reparti COVID dedicati.
INDICATORE DI MISURA: Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
Personale coinvolto Personale sanitario e tecnico (OSS) che non sia compreso nel progetto: Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19 - Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19 e non sia ricompreso tra il personale rientrante nella preintesa del 08.10.2020
BUDGET € 600 a persona <ol style="list-style-type: none">100% presenza pari o superiore al 60% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto70% presenza inferiore al 60% e pari o superiore al 40% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto40% presenza inferiore al 40% e pari o superiore al 20% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiestoil progetto non spetta al personale la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto

Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell'obiettivo.

Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA



Rovigo, __/__/2020

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

e.pc. UOC Direzione Professioni Sanitarie

SCHEDA 8
PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2020 - Scheda rendicontazione
Supporto Tecnico-Amministrativo Aggiuntivo - Emergenza COVID 19

DIPARTIMENTO _____
UOC _____

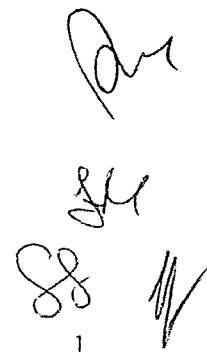
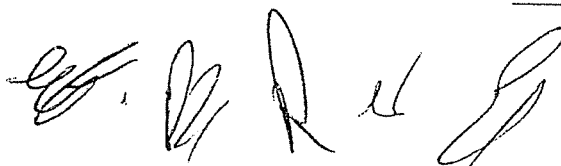
TITOLO DEL PROGETTO Attività di Supporto (tecnico-amministrativo) Aggiuntivo - Emergenza COVID 19
OBIETTIVO Garantire attività tecnico-amministrative non assicurabili in reparti COVID dedicati che concorrono per la realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza (descrizione sintetica)
Azioni Inserire breve descrizione delle attività svolte Attività di supporto (tecnico-amministrative) che concorrono a rispondere ai fabbisogni per la realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza
INDICATORE DI MISURA: Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
Personale coinvolto Personale tecnico-amministrativo che non sia compreso nel progetto: Performance Organizzativa Straordinaria Emergenza COVID 19 - Modelli Organizzativi Rimodulazione Emergenza COVID 19 e non sia ricompreso tra il personale rientrante nella preintesa del 08.10.2020
BUDGET € 480 a persona 1. 100% presenza pari o superiore al 60% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto 2. 70% presenza inferiore al 60% e pari o superiore al 40% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto 3. 40% presenza inferiore al 40% e pari o superiore al 20% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto 4. il progetto non spetta al personale la cui presenza in servizio sia stata inferiore al 20% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto

Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell'obiettivo.

Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA



Le parti si danno inoltre reciproco atto di precisare che un budget residuo pari ad € ~~356.785,41~~ ^{333.508,00} sarà destinato alla realizzazione di ulteriori "attività di miglioramento con prestazioni qualitative", come di seguito specificate.

Alle attività di miglioramento qualitativo verrà destinato il budget pari ad € 175.000,00 per la continuazione del progetto "chiamate in urgenza per evitare il pericolo di interruzioni di servizio".

Alle attività di miglioramento quantitativo verrà destinato il budget pari ad € 164.508,00 così suddiviso:

- € 80.000,00 per l'esecuzione di attività di miglioramento quantitativo di area **sanitaria**, con resa oraria aggiuntiva;
- € 15.000 per l'esecuzione di attività di miglioramento quantitativo collegata alla partecipazione alle commissioni invalidi civili con resa oraria aggiuntiva;
- € 51.607 per il personale con incarichi di funzione di area **sanitaria** per la maggior attività di organizzazione richiesta per il soddisfacimento di nuovi interessi nel periodo emergenziale con resa oraria aggiuntiva e franchigia di 20 ore.
- € 17.901 per il personale con incarichi di funzione di area **tecnico-amministrativa** per la maggior attività di organizzazione richiesta per il soddisfacimento di nuovi interessi nel periodo emergenziale con resa oraria aggiuntiva e franchigia di 20 ore.

Si precisa che le attività di miglioramento qualitativo non saranno necessariamente collegate ad un maggior impegno orario; 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.

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 2019 pari ad € 25.000,00 sarà destinata a finanziare, così come previsto dall'art.81 comma 7 CCNL 21.05.2018, il premio individuale per l'anno 2020 previsto dall'art. 82 dello stesso CCNL secondo i criteri di seguito riportati.

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 anno 2019-2020.

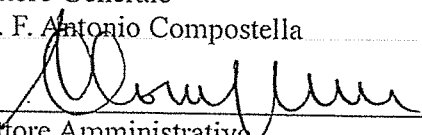
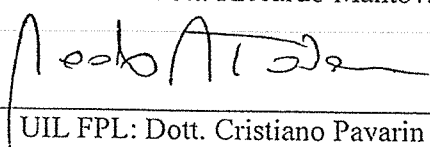

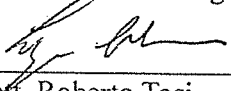
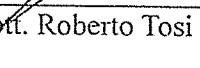
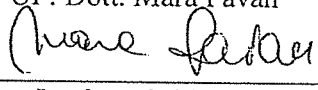
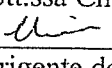
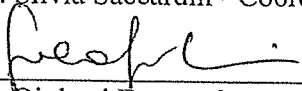
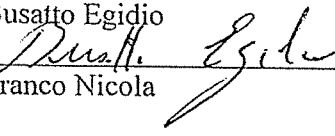
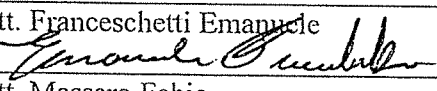
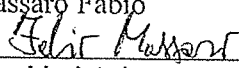
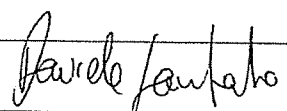
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ART. 82 CCNL 21.05.2018

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 2020 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 16,10 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 
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.ssa Chiara Tiengo 	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore 
Dirigente della Dir. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio 
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele 
	Dott. Massaro Fabio 
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide 

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PREMIALITA'

UOC/UOSD/UOS _____ COMPARTO _____

MATRICOLA _____

COGNOME E

NOME _____

DATA DI NASCITA _____

DAL _____ AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORTEMENTI		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

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

Firma Valutatore

del 17/06/2020

**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: Determinazione provvisoria dei fondi contrattuali dell'area del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 – Anno 2020 – Integrazione DDG n. 108/2020 - Presa atto D.G.R.V. n. 646 del 22.05.2020.

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 della Struttura Organizzativa Complessa Gestione Risorse Umane, Dott.ssa Chiara Tiengo, riferisce quanto segue:

con Deliberazione del Direttore Generale n. 108 del 05.02.2020, sono stati provvisoriamente determinati per l'anno 2020 i fondi contrattuali dell'area del Comparto, previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 nei valori indicati negli allegati al citato provvedimento.

Con Verbale del 28 maggio 2020 il Collegio Sindacale, a seguito del controllo eseguito, ha espresso parere favorevole in ordine alla corretta costituzione dei fondi contrattuali per l'anno 2020 e in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i..

In data 25 maggio u.s., con nota prot. n. 204751 la Regione del Veneto ha trasmesso alle Aziende Sanitarie del Veneto la D.G.R. n. 646 del 22.05.2020 – allegata quale parte integrante del presente provvedimento - avente ad oggetto: *“Linee di indirizzo alle aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Sanità impegnato nell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Approvazione del Verbale di Intesa del 28.04.2020 e del Verbale di confronto del 20.05.2020 con le organizzazioni sindacali”*.

Con Verbale d'intesa sottoscritto in data 28 aprile 2020 fra la Regione Veneto e le rappresentanze regionali delle Organizzazioni sindacali del comparto sono state concordate alcune linee di intervento volte ad assicurare la corresponsione della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario rese dal personale, l'estensione di alcune indennità contrattuali (attuando, a tale riguardo, la previsione contenuta nell'art. 86, comma 6 del CCNL del 21.05.2018), nonché la realizzazione di specifici progetti legati all'emergenza, alla realizzazione dei quali è legata la corresponsione di compensi incentivanti.

In particolare sono state prefigurate azioni finalizzate al riconoscimento delle prestazioni da lavoro straordinario e di specifiche indennità al personale operante in reparti COVID, nonché per la realizzazione di progetti legati all'emergenza.

Al fine di rendere possibili le suddette azioni, la Regione del Veneto ha fatto ricorso al finanziamento di cui all'art. 1 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella Legge 24 aprile 2020, n. 27, come integrato e modificato dall'articolo 2, comma 6 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 che prevede la possibilità di incremento sia del Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80), sia del Fondo premialità e fasce (art. 81), oltre che la possibilità per le Regioni di aumentare detto finanziamento, fino al doppio dello stesso.

Con Verbale di confronto del 20 maggio 2020 fra la Regione del Veneto e le rappresentanze regionali delle Organizzazioni sindacali del comparto è stata data attuazione al Verbale di intesa del 28 aprile 2020, definendo anche la ripartizione delle risorse fra le diverse Aziende del SSR e fra i due fondi contrattuali.

Ai sensi di quanto previsto al punto “Criteri di allocazione delle risorse fra le aziende e tra i fondi condizioni di lavoro e incarichi e premialità e fasce” di cui al Verbale di confronto del 20 maggio 2020, per questa Azienda è stato stabilito di incrementare il Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80 del CCNL 21.05.2018) e il Fondo premialità e fasce (art. 81 del CCNL 21.05.2018), come di seguito indicato:

Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80)	€ 558.050,00
Fondo premialità e fasce (art. 81)	€ 1.116.100,00
TOTALE	€ 1.674.150,00

tenuto conto che l'incremento del fondo art. 80 dovrà essere utilizzato per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario e per la corresponsione delle indennità di spettanza del personale coinvolto nell'emergenza, mentre le somme destinate al fondo premialità e fasce dovranno finanziare i progetti specifici legati all'emergenza Covid-19.

Per quanto esposto, il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane propone di approvare la rideterminazione provvisoria per l'anno 2020 dei fondi contrattuali previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 dell'area del comparto, nella misura indicata negli allegati prospetti A) e B), parte integrante del presente provvedimento, dando atto che l'incremento dei fondi di cui alla D.G.R.V. n. 646/2020 è in deroga ai vincoli di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

In data 17 giugno 2020 è stata effettuata l'informativa preventiva alle OO.SS. ed alla RSU aziendale in relazione ai prospetti di costituzione dei fondi per l'anno 2020.

Tutto ciò premesso e considerato

IL DIRETTORE GENERALE

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

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

VISTA la D.G.R.V. n. 646 del 22.05.2020;

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

VISTO l'art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTI gli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018.

DELIBERA

1. di determinare, sulla base di quanto esposto in premessa, in misura provvisoria per l'anno 2020, i fondi previsti dagli artt. 80 e 81 del CCNL 21.05.2018 dell'area del comparto, nella misura indicata negli allegati prospetti A) e B) – parte integrante del presente provvedimento, preso atto degli incrementi di cui alla D.G.R.V. n. 646 del 22 maggio 2020 allegata, quale parte integrante del presente provvedimento;
2. di dare atto che l'incremento dei fondi è in deroga all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
3. di dare atto, altresì, che in data 17 giugno 2020 è stata effettuata l'informativa preventiva alle OO.SS. ed alla RSU aziendale in relazione ai prospetti di costituzione dei fondi per l'anno 2020.
4. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., unitamente alla Relazione Tecnico-Finanziaria e alla Relazione Illustrativa;
5. di dare atto, infine, che la spesa conseguente all'adozione del presente provvedimento verrà prevista nel bilancio preventivo economico dell'anno 2020 del personale dipendente dei ruoli sanitario, tecnico ed amministrativo del comparto.

UOC Gestione Risorse Umane: Direttore Dott.ssa Chiara Tiengo
UOS Gestione Economica: Responsabile Dott.ssa Monica Cattelan

* * * * *

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, 18/06/2020

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davi

Attestazione di pubblicazione

Copia del presente atto è pubblicata all'Albo on line dell'Azienda per 15 giorni consecutivi da oggi.
Rovigo, 18/06/2020

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davi'

Copia del presente atto viene inviata in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 56 del 14.9.94)
Rovigo, 18/06/2020

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davi'

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo
Rovigo,

Il Direttore UOC Affari Generali

Dr.ssa Patrizia Davi'

Da distribuire a:		
DIRETTORE GENERALE	-	UOC GESTIONE RISORSE UMANE -
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. ECONOM. 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 -

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI
articolo 80 - C.C.N.L. 21 maggio 2018
ANNO 2020

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

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di pericolo o c'anno (art. 7 - CCNL 31.07.2009) - ANNO 2017 - art. 80, comma 2, lett. a) (DDG nn. 439 del 16.05.2018 e 498 del 07.06.2018)	€	4.366.881,36
Risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 07.04.1999, 11 del CCNL del 20.09.2001 e 49 del CCNL Integrativo del 20.09.2001 (Misura dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20.09.2001 (II biennio), 5 del CCNL Integrativo del 20.09.2001 e 4 del CCNL del 10.04.2008 (Coordinamento) - art. 80, comma 2, lett. b1)	€	872.750,00
Risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 01.09.1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27.06.1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) - art. 80, comma 2, lett. b2)	€	1.826.853,35
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 05.06.2006 - art. 80, comma 2, lett. b3)	€	653.270,09
TOTALE RISORSE CONSOLIDATE AL 31.12.2017 - Il Valore integrato con risorse consolidate al 31.12.2017 del Fondo art. 81 allegato B) corrisponde al limite FONDI anno 31.12.2016 pari ad € 17.349.155,93	€	7.719.754,80
INCREMENTO STABILE - art. 80, comma 3, lett. a), lett. b) e lett. c):		
lett. a) - importo - su base annua - pari a € 91,00 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018, a <u>valere dall'anno 2019</u> n. 2.342 dipendenti	€	213.122,00
lett. b) - Risorse determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 07.04.1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), <u>nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) - CONFRONTO REGIONALE</u>	€	-
lett. c) - RIA - retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dall'anno 2018 (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) - cessati - assunti stampa HR Bil S150 del 30.01.2020		
valore annuo (cessati - assunti) anno 2018	€	59.621,64
valore annuo (cessati - assunti) anno 2019	€	46.013,76
- TRASFERIMENTO RISORSE AZIENDA ZERO - Nota Azienda Zero prot. n. 10221 del 16.5.2019 valore provvisorio 2019 - Indicazioni del Collegio Sindacale Verbale dell'8.8.2018	-€	18.439,95
- DECURTAZIONE TEMPORANEA IN APPLICAZIONE ART. 6 BIS D.LGS 165/2001 - valore provvisorio anno 2020	-€	3.390,46
	€	8.016.681,79
Decurtazione per rispetto del limite art. 23 del D.Lgs. N. 75/2017:	-€	30.887,71
TOTALE FONDO PROVVISORIO utilizzabile - ANNO 2020 (DDG n. 108 del 05.02.2020)	€	7.985.794,08
RISORSE assegnate con D.G.R.V. n. 646 del 22.05.2020 ad oggetto "Linee di indirizzo alle aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Snità impegnato nella emergenza epidemiologica da Covid-19. Approvazione del verbale di intesa del 28.04.2020 e del verbale di confronto del 20.05.2020 con le organizzazioni sindacali".	€	558.050,00
TOTALE FONDO PROVVISORIO utilizzabile - ANNO 2020	€	8.543.844,08

FONDO PREMIALITA' E FASCE
articolo 81 - C.C.N.L. 21 maggio 2018
ANNO 2020

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

Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9 - CCNL 31.07.2009) - ANNO 2017 - art. 81, comma 2, lett. a) (DDG nn. 439 del 16.05.2018 e 498 del 07.06.2018)

€ 5.560.314,28

Risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali - art. 81, comma 2, lett. b) (DDG nn. 439 del 16.05.2018 e 498 del 07.06.2018)

€ 4.069.086,85

TOTALE RISORSE CONSOLIDATE AL 31.12.2017 - Il Valore integrato con risorse consolidate al 31.12.2017 del Fondo art. 80 allegato A) corrisponde al limite FONDI anno 31.12.2016 pari ad € 17.349.155,93

€ 9.629.401,13

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

lett. a) Importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 - Incrementi degli stipendi tabellari - art. 81, comma 3, lett. a) - IMPORTO NON CONTABILIZZATO AI FINI DEL CALCOLO DEL TETTO DI SPESA DI CUI ALL'ART. 23 (D.L. 14.12.2018, n. 135) - vedi dichiarazione congiunta n. 3 CCNL 21.05.2018 Stampa sigma del 22.01.2019 - Incremento dall'anno 2018:

€ 158.417,03

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

€ -

INCREMENTO art. 81, comma 4, lett. e):

RIA - retribuzioni individuali di anzianità - Importi corrispondenti ai ratei di Ria del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2018 (calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione computandosi a tal fine oltre ai ratei di 13a mensilità le frazioni di mesi superiori a 15 gg.) art. 81 c. 4 lettera e) - (cessati - assunti) stampa Sigma del 30.01.2020

€ 15.884,54

- TRASFERIMENTO RISORSE AZIENDA ZERO - Nota Azienda Zero prot. n. 10221 del 16.05.2019 valore provvisorio 2019 - Indicazioni del Collegio Sindacale Verbale dell'8.8.2018

€ 22.324,02

- DECURTAZIONE TEMPORANEA IN APPLICAZIONE ART. 6 BIS D.LGS 165/2001 - valore provvisorio anno 2020

€ 8.824,76

€ 9.772.553,92

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

€ 37.652,97

TOTALE FONDO PROVVISORIO utilizzabile - ANNO 2020 (DDG n. 108 del 05.02.2020)

€ 9.734.900,95

RISORSE assegnate con D.G.R.V. n. 646 del 22.05.2020 ad oggetto "Linee di indirizzo alle aziende del SSR per la remunerazione del personale del Comparto Snità impegnato nella emergenza epidemiologica da Covid-19. Approvazione del verbale di intesa del 28.04.2020 e del verbale di confronto del 20.05.2020 con le organizzazioni sindacali".

€ 1.116.100,00

TOTALE FONDO PROVVISORIO utilizzabile - ANNO 2020

€ 10.851.000,95

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
ROVERETO

Rovigo, 25 NOV. 2020

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

Prot. n. 111111/II-2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale –

Si trasmette in allegato alla presente, Relazione Illustrativa redatta ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., relativa alla Preintesa siglata in data 25.11.2020 ad oggetto: "Coda Contrattuale alla PREINTESA Siglata in data 08.10.2020 - Verbale di 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 2020".

In merito alla Relazione Tecnico Finanziaria si rimanda alla nota prot. 94287 trasmessa in data 12.10.2020.

Cordiali saluti.

UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
D.ssa Chiara Tiengo

REGIONE DEL VENETO



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

-Comparto Sanità-

21 Maggio 2018

Coda contrattuale

alla PREINTESA siglata in data 08.10.2020

ad oggetto "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 2020"

25.11.2020

Il giorno Mercoledì 25 Novembre 2020 alle ore 12,00, presso della sede della Cittadella Socio-Sanitaria viale Tre Martiri 89, si sono incontrate, in maniera scaglionata, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 8 del CCNL 21/05/2018 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 –
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
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. Lucchiari Arianna

Dott. Santato Davide

per discutere sul seguente o.d.g.:

integrazione alla preintesa del 08.10.2020 ad oggetto “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 2020” relativamente all’istituto:

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Anno 2020

ex art 82 CCNL 21.05.2018

Premesso che:

ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, deve essere attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 6 lett. b) in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente,

le parti

stabiliscono i seguenti criteri applicativi:

A) beneficiari del premio individuale: il premio sarà attribuito per l'anno 2020, in sede di prima applicazione del nuovo istituto contrattuale e con prospettiva di implementazione per le annualità successive da definirsi in sede di sessione annuale, ad una percentuale pari all'1% dei dipendenti in servizio al 01.01.2020, arrotondata per eccesso, di ciascun profilo come di seguito indicato:

1	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)
2	CATEGORIA A - (COMMESSE)
3	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)
4	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)
5	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM. ESPERTO)
6	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)
7	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN. SPECIAL.) / OPER PROF II CAT
8	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)
9	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)
10	CATEGORIA C - (OPER. PROF. SANITARIO)
11	CATEGORIA D - (ASSISTENTE SOCIALE (ex C)
12	CATEGORIA D - (COLLAB. AMM. PROF.)
13	CATEGORIA D - (COLLAB. TECN. PROF.)
14	CATEGORIA D - COLL. PROF. SAN. (Inf.)/Inf Pediatr
15	CATEGORIA D - PERS. INFERM. - OSTETRICA
16	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. EDUCATORE PROF.
17	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. FISIOTERAPISTA
18	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. LOGOPEDISTA
19	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. ORTOTTISTA - D6
20	CATEGORIA D - PERS. RIABIL. TERAP. NEURO/PSICOM. (ex C)
21	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. LAB. BIOMED.
22	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. NEURO FISIOP./ PERS TECN FIS CARD
23	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. RADIOL. MED.
24	CATEGORIA D - PERS. TECN. SAN. DIETISTA
25	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. AUDIOMETRISTA D4 (ex C)
26	CATEGORIA D - PERS. TECN. PREV. ASSISTENTE SAN. - D5
27	CATEGORIA D - PERS. VIGIL. ISPEZ. TECN. PREV. AMB./LAV.
28	CATEGORIA Ds - (COLLAB. AMM/VO PROF. ESP.)
29	CATEGORIA Ds - (COLLAB. PROF. ASS. SOC. ESP.)
30	CATEGORIA Ds - (COLLAB. TECN. PROF. ESP.)
31	CATEGORIA Ds - (Profess. Sanit. Inferm.)

B) misura della maggiorazione: ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 82 comma 2, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

C) quota massima complessiva: il numero di premi, calcolato ai sensi del punto A), moltiplicato per il valore della maggiorazione del premio, calcolato ai sensi del punto B), determina l'ammontare complessivo della maggiorazione del premio per l'anno 2020. Tale valore complessivo non dovrà eccedere l'importo di € 25.000.

I premi saranno attribuiti secondo i sottospecificati criteri:

1. punteggio attribuito nell'anno 2020 con la scheda di valutazione più elevata;
2. maggior numero di ore lavorate, oltre l'istituzionale.

A parità di merito verrà considerato il maggior numero di giornate in servizio nell'anno, secondo i criteri utilizzati per la corresponsione dei premi correlati alla performance dell'anno 2020.

Non saranno presi in considerazione i dipendenti che hanno avuto procedimenti disciplinari nel corso dell'anno 2020.

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 Davide Santato
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr.ssa Paola Casson	FSI: Dott. Roberto Tosi
Direttore della Funzione Ospedaliera	NURSING UP: Dott. Mara Pavan Mara Pavan
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.ssa Chiara Tiengo	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore Saccardin
Dirigente della Direzione Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio Busatto Egidio
	Dott. Franco Nicola
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide Santato Davide

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

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

	Data di sottoscrizione	25.11.2020 - Coda Contrattuale alla PREINTESA siglata in data 8.10.2020 "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 2020
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del personale del Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 17 del 16.01.2020
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri sul sistema di valutazione della Performance anno 2020 e Destinazione delle disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2019 sul Fondo Premialità e fasce (art. 81 CCNL 21.05.2018) e sul Fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 21.05.2018) – Modifica dell'istituto riferito alla "Differenziazione del premio individuale anno 2020 - art. 82 CCNL 21.05.2018"
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 59 del 29.01.2020 è stata adottato il "Piano della Performance 2020-2022 e il Documento di Direttive 2020 dell'Azienda Ulss 5 Polesana";</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2019-2021)? ✓ Sì, in data 29.01.2020 con DDG n. 81 è stato adottato il Piano Triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.;</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? ✓ Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009? In data 28.06.2019 è stata adottata la DDG n. 496 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2018. Nella seduta del 10.09.2019 è stata validata dall'OIV. In data 30.06.2020 è stata adottata la DDG n. 558 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 polesana – Anno 2019, validata dall'OIV come previsto dalla normativa vigente (DGRV n. 140/2016).</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione dell'articolato del contratto

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

Si richiama la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, trasmessa in data 12.10.2020 prot. 94287, inerente alla Preintesa dell'8.10.2020 ad oggetto: Verbale di 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 2020.

In merito all'art. 82 del CCNL 21.05.2018 "Differenziazione del premio individuale" è stata firmata la presente Coda Contrattuale alla Preintesa dell'8.10.2020, con i contenuti di seguito indicati che vanno ad integrare e modificare quelli indicati nella Preintesa dell'8.10.2020.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 6 lettera b) in misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

In sede di prima applicazione del nuovo istituto contrattuale, il premio viene attribuito per l'anno 2020 ad una percentuale dell'1%, arrotondata per eccesso, dei dipendenti in servizio all'1.1.2020, di ciascun dei 31 profili indicati nell'accordo del 25.11.2020 allegato alla presente relazione.

I premi vengono attribuiti secondo i seguenti criteri:


- Punteggio attribuito nell'anno 2020 con la scheda di valutazione più elevata
 - Maggior numero di ore lavorate, oltre l'istituzionale
- a parità di merito viene considerato il maggior numero di giornate in servizio nell'anno secondo i criteri utilizzati per la corresponsione dei premi correlati alla performance anno 2020.

L'ammontare complessivo della maggiorazione dell'istituto in oggetto di cui alla presente Coda Contrattuale, non deve comunque eccedere l'importo di € 25.000,00 che trova finanziamento nelle disponibilità residuali dei fondi contrattuali al 31.12.2019, ai sensi dell'art. 81 c. 7 del CCNL 21.05.2018 – così come indicato nella Preintesa dell'8.10.2020.

In merito alla Relazione Tecnico Finanziaria, redatta ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi dell'istituto in oggetto si rinvia alla RTF trasmessa in data 12.10.2020 prot. 94287.

Rovigo,

Il Direttore Amministrativo
Dott. Urbano Brazzale


UOC GESTIONE RISORSE UMANE
IL DIRETTORE
Dott.ssa Chiara Tiengo

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

Regione: Veneto

Sede: Rovigo

Verbale n. 2 del COLLEGIO SINDACALE del 30/11/2020

In data 30/11/2020 alle ore 8.30 si è riunito presso la sede della Azienda il Collegio sindacale regolarmente convocato.

Risultano essere presenti/assenti i Sigg.:

Presidente in rappresentanza della Regione

ANTONIO GENNARELLI

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze

PAOLO CIBIN

Presente

Componente in rappresentanza del Ministero della Salute

CLAUDIO PICCIN

Presente

Partecipa alla riunione la Dott.ssa Patrizia Davi Direttore uoc Affari Generali e la Dott.ssa Silvia Zanini Direttore uoc Contabilità e Bilancio.

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

- Esame delle Delibere della Direzione Aziendale e delle Determine Dirigenziali
- Esame della corrispondenza giunta al Collegio
- Riscontro ai rilievi formulati nei verbali precedenti

RISCONTRI ALLE RICHIESTE DI CHIARIMENTO FORMULATE NEI PRECEDENTI VERBALI

Ulteriori attività del collegio

Infine il collegio procede a:

Esame della corrispondenza:

- Nota della Regione Veneto n 507150 del 27/11/2020 ad oggetto: "Revisione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 e adozione piano triennale dei fabbisogni 2021-2023." Il Collegio riscontra la nota e rimane in attesa di ricevere il piano aggiornato.

- Nota di Azienda Zero n 27327/2020 ad oggetto: "Verifica delle performance di pagamento al III trimestre 2020." Il Collegio prende atto della comunicazione di Azienda Zero.

- Nota della Uoc Affari Generali e Legali, prot 107102 del 13/11/2020 ad oggetto: "Trasmissione Codice di Comportamento dipendenti pubblici." Il Collegio prende atto della nota.

Il Collegio prende atto della richiesta comunicata dal Direttore Uoc Gestione del Personale di "accesso agli atti" (verbali Collegio Sindacale) dal 2017 ad oggi, da parte delle organizzazioni sindacale. Il Collegio autorizza la consegna di tutti i verbali Pisa.

Il Collegio provvede a certificare la delibera del Direttore Generale n. 918 del 29/10/2020 ed allega al presente verbale la relativa certificazione.

Il Collegio provvede inoltre a certificare la preintesa dell'8 ottobre 2020 e coda contrattuale del 25 novembre 2020 Personale del comparto

La seduta viene tolta alle ore 12.30 previa redazione, lettura e sottoscrizione del presente verbale.

Riguardo a quanto sopra, si osserva che:

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 27/11/2020 alle ore 8.30, si è riunito, previa convocazione a mezzo mail del 16/11/2020 presso la sede del Azienda ulss 5 Polesana, 45020 Rovigo, via Viale Tre Martiri 89, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

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

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:
PREINTESA del 8 ottobre 2020 e coda contrattuale del 25 novembre 2020

Personale del comparto
VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

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

Contrattazione ex art. 8, comma 5, lett. b) "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2020"

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 111441 del 25/11/2020 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 111441 del 25/11/2020 ? Si

ESPRIME

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

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

Il Collegio sindacale, verificata la rispondenza dei contenuti della pre-intesa con le disposizioni normative e contrattuali e la compatibilità finanziaria delle stessa in attuazione di quanto disposto dall'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001, determina la certificazione della Pre-intesa del 8 ottobre 2020 e della successiva coda contrattuale del 25 novembre 2020, recante "Confronto ex art 5, comma 3, lett. e) "criteri generali sul sistema di valutazione della performance" e Contrattazione ex art. 8, comma 5, lett. b) "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anno 2020" per il personale del Comparto dell'Azienda ULSS n. 5 Polesana.

ELENCO FILE ALLEGATI AL DOCUMENTO

File allegato n° 1

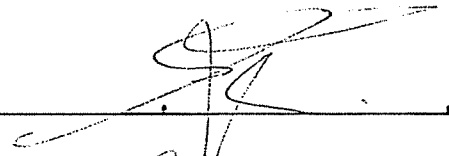
http://portaleigf.mef.gov.it/pisa/Allegati/doc28961120201130111004_969302_2.pdf

File allegato n° 2

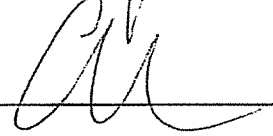
http://portaleigf.mef.gov.it/pisa/Allegati/doc28961220201130111014_969302_1.pdf

FIRME DEI PRESENTI

ANTONIO GENNARELLI



PAOLO CIBIN



CLAUDIO PICCIN

