

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

Quadriennio 2006-2009

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

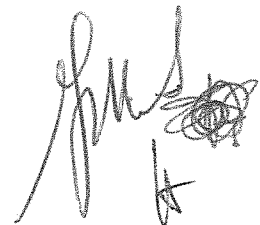
VERBALE DI CONCERTAZIONE
E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA

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

DIRIGENZA SPTA

INTESA

25 SETTEMBRE 2019



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

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

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

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.258 del 03.04.2019

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

PARTE SINDACALE

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

LE PARTI

Premesso che

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

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

Ciò premesso:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

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

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

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

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

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

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

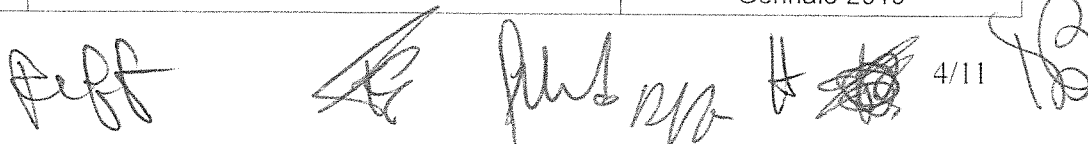
In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo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

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

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

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

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



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

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

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

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

“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

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

Per l'area della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa

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

Per l'area della Dirigenza Sanitaria non medica

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

Per l'area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche

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

LE PARTI

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

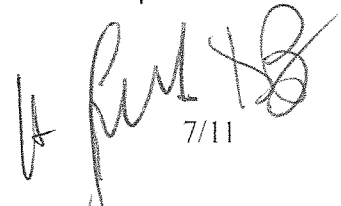
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Criteri generali di distribuzione e attribuzione degli incentivi

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

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

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

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



7/11

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

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

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

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

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

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

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

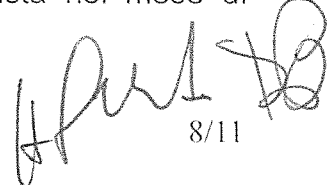
MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

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

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

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

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



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

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

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

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

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

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

(esempio:

quota teorica Direttore UOC = Euro 11.800,00

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

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

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

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

9/11

Riduzione in base alle assenze

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

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

---o-O-o---

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

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

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

SOSTITUZIONI E INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

---o-O-o---

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

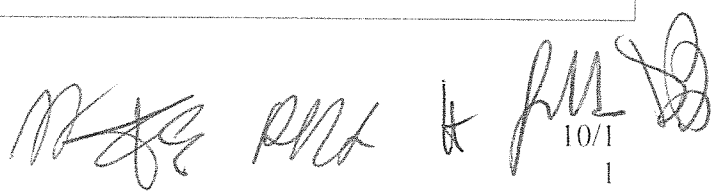
- 1) alla determinazione dei fondi definitivi dell'area della dirigenza sanitaria degli anni 2017 e 2018
- 2) ed alla determinazione dei fondi provvisori dell'area della dirigenza sanitaria dell'anno 2019

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

Alle ore 12,15 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. Fernando Antonio Compostella	

 10/1
1

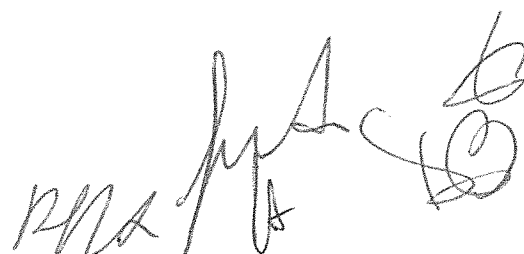
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	* FP CGIL Dr. Davide Benazzo <i> Davide Benazzo </i>
Direttore Sanitario Dr. Edgardo Contato	* CISL FP Sig. Michele Roveron
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson	* UIL FPL Sig. Cristiano Pavarin Dr. Giorgio Faccioli <i> Cristiano Pavarin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

TABELLA ALLEGATA a
intesa RETRIBUZIONE DI
RISULTATO ANNO 2019

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico

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

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

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

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

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

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

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

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

100

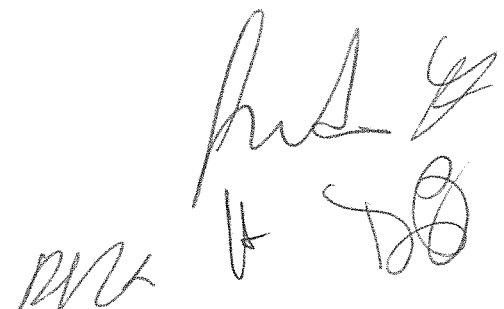
proporzione al peso 50%

50

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione



RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2019

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

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

Handwritten signatures and initials:
PND
H
F. A. 4
B