

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.

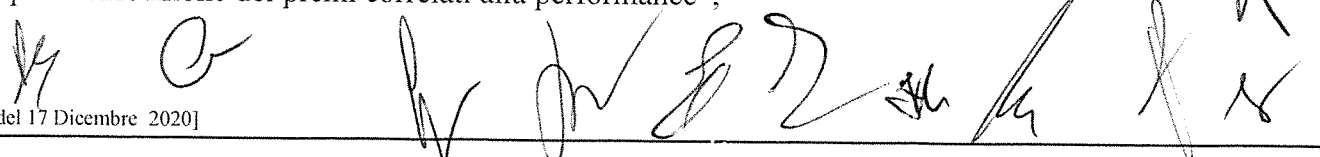
## PARTE II

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 certificato 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.

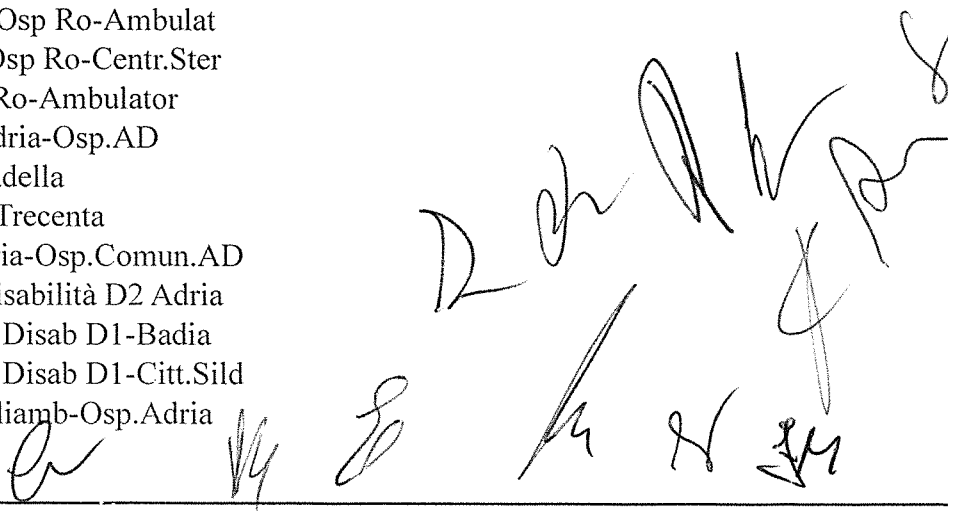
In riferimento all'evento eccezionale dell'emergenza Covid 19 ed in relazione alla realizzazione di nuovi conseguenti obiettivi, necessari per fronteggiare la stessa, ed alle nuove misure organizzative cui tutti i dipendenti sono stati soggetti, le parti stabiliscono il riconoscimento di progetti specifici 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-Amb
- 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.

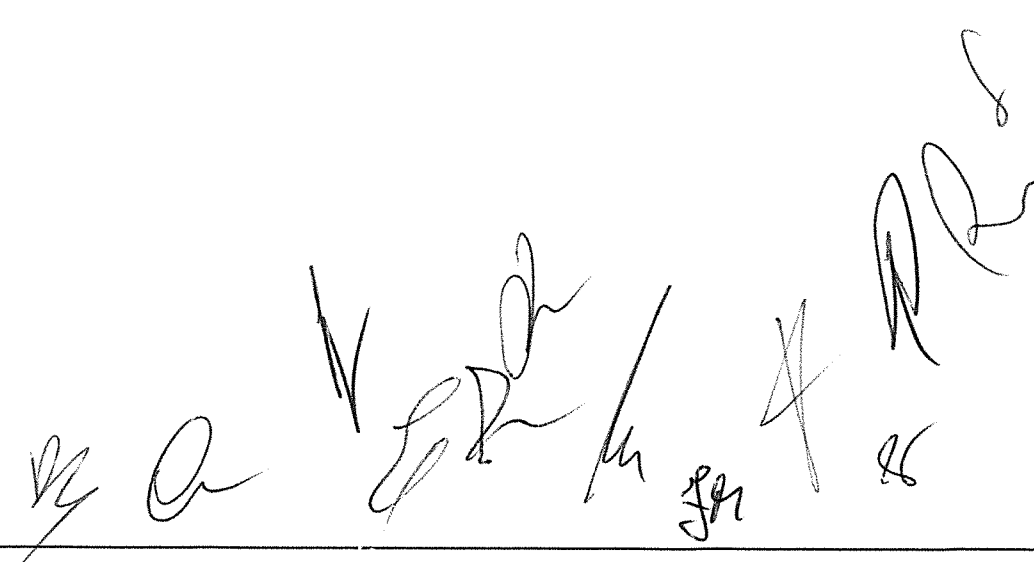
Pertanto la predisposizione delle schede progetto sottoriportate tiene conto del grado di impegno profuso e della presenza in servizio secondo i criteri previsti dal protocollo di confronto regionale del 20.05.2020.

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

SCHEDE 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;

SCHEDE 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 \_\_\_\_\_

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

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 \_\_\_\_\_

<b>TITOLO DEL PROGETTO</b> Attività di Supporto (tecnico-amministrativo) Aggiuntivo - Emergenza COVID 19
<b>OBIETTIVO</b> 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)
<b>Azioni</b> <b>Inserire breve descrizione delle attività svolte</b> Attività di supporto (tecnico-amministrative) che concorrono a rispondere ai fabbisogni per la realizzazione di obiettivi direttamente connessi alle esigenze derivanti dall'emergenza
<b>INDICATORE DI MISURA:</b> Elenco nominativo del personale coinvolto nel progetto nel periodo 21/02/2020 – 31/05/2020
<b>Personale coinvolto</b> Personale tecnico-amministrativo che non sia compreso nel progetto: <b>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</b>
<b>BUDGET</b> € 480 a persona <ol style="list-style-type: none"><li>100% presenza pari o superiore al 60% della presenza in servizio in cui si articola il progetto in relazione all'impegno lavorativo richiesto</li><li>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</li><li>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</li><li>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</li></ol>

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 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

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. (exC)
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.

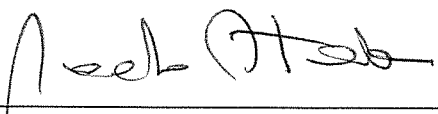
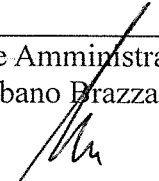

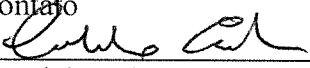
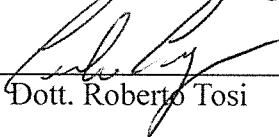
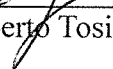
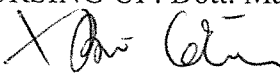
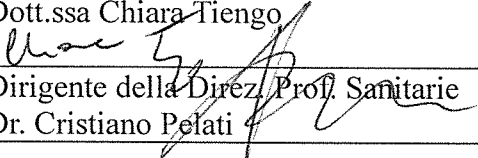
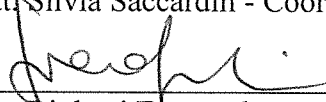


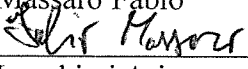

I premi saranno attribuiti secondo i sottospecificati criteri:

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 
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 Direz. Prof. Sanitarie Dr. Cristiano Pelati	Dott. Biolcati Emanuela
	Dott. Busatto Egidio 
	Dott. Franco Nicola 
	Dott. Franceschetti Emanuele
	Dott. Massaro Fabio 
	Dott. Lucchiari Arianna
	Dott. Santato Davide 

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO \_\_\_\_\_ AI FINI DELLA PREMIALITA'

COMPARTO \_\_\_\_\_

UOC/UOSD/UOS \_\_\_\_\_

MATRICOLA \_\_\_\_\_

COGNOME E \_\_\_\_\_

NOME \_\_\_\_\_

DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_

DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORAMENTI		CATEGORIE B – BS – C – D - DS MAX 20 PUNTI per ogni attività osservata
AREA COMPETENZA	ATTIVITA' OSSERVATE	
TECNICO/ PROFESSIONALE	Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficaci/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuovi strumenti o conoscenze tecniche	
TECNICO/ PROFESSIONALE	Capacità di operare in contesti anche critici, affrontando le difficoltà ed elaborando scelte operative dirette al risultato	
ORGANIZZATIVO	Disponibilità al lavoro di gruppo, alla condivisione delle conoscenze e alla flessibilità nell'assunzione degli incarichi in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza	
RELAZIONALE	Capacità di ascolto e di presa in carico dell'utente, esterno o interno	
ORGANIZZATIVO	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura	
<b>TOTALE PUNTEGGIO (Max punti 100)</b>		

≤ 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