

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

C.C.N.L. 19.12.2019

Triennio 2016-2018

AREA SANITA'

**VERBALE DI CONFRONTO
E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021
e RESIDUI 2020**

INTESA

13 Aprile 2022

[Handwritten signatures in black and blue ink]

VERBALE DI CONFRONTO (EX ART 5 CCNL 19.12.2019 comma 3 lett. c)
E CONTRATTAZIONE (EX ART 7 CCNL 19.12.2019 comma 5 lett. b)

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021

In seguito alla sottoscrizione della Preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della Dirigenza dell'Area Sanità avvenuta in data 29.12.2021 e del parere favorevole espresso in data 25.01.2022 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 13 Aprile 2022 alle ore 14,30, si sono incontrate, presso la sede dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Aula Magna – Cittadella Socio Sanitaria sita in Viale Tre Martiri 89 a Rovigo - le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti dell' Area Sanità sottoscritto il 19.12.2019, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale e composte come segue:

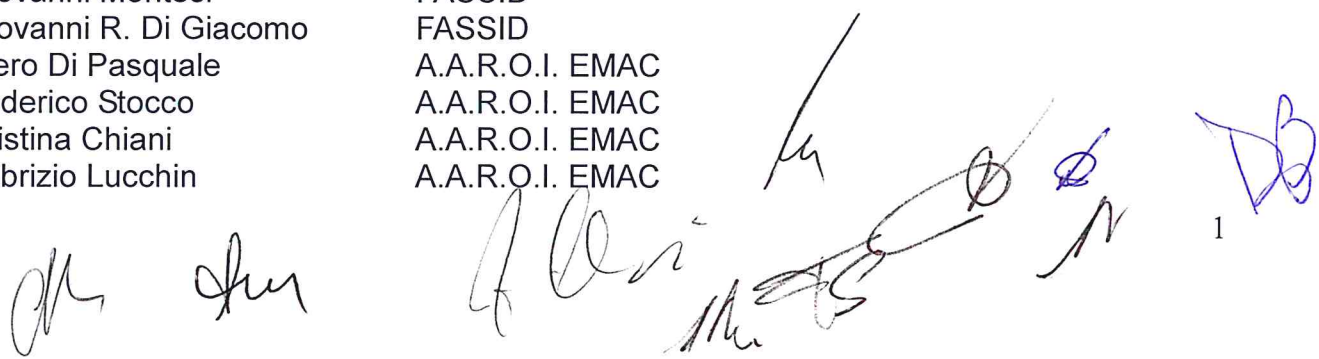
PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.82 del 24.03.2021

Direttore Generale – Dr.ssa Patrizia Simionato
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dr. Alberto Rigo
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Marcello Mazzo
Direttore della Funzione Ospedaliera – ff. Dr.ssa Carla Destro
Direttore della Funzione Territoriale – Dr.ssa Domenica Luciano'
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davi

PARTE SINDACALE

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Flora Formenton	ANAAO ASSOMED
* Adriano Benazzato	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Marco Ranellucci	CIMO
* Gabriele Braggion	CIMO
* Vincenzo Lolli	FASSID
* Giorgio Nichetti	FASSID
* Giovanni Pavanato	FASSID
* Giovanni Montesi	FASSID
* Giovanni R. Di Giacomo	FASSID
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Cristina Chiani	A.A.R.O.I. EMAC
* Fabrizio Lucchin	A.A.R.O.I. EMAC



* Davide Benazzo	FP CGIL
* Paola Bordon	FP CGIL
* Barbara Cavallaro	FP CGIL
* Tiziano Rossin	FVM
* Michele Zaghi	FVM
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Elisa Orlandini	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Biagio Papotto	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Pietro Amistà	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Flora Alborino	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Cristiano Maria Pavarin	UIL FPL
* Antonio Tocchio	UIL FPL
* Carmen Barile	UIL FPL
* Giuseppe Di Sabatino	UIL FPL
* Giorgio Faccioli	UIL FPL

Capo I : **RISULTATO 2021**

Premesso che:

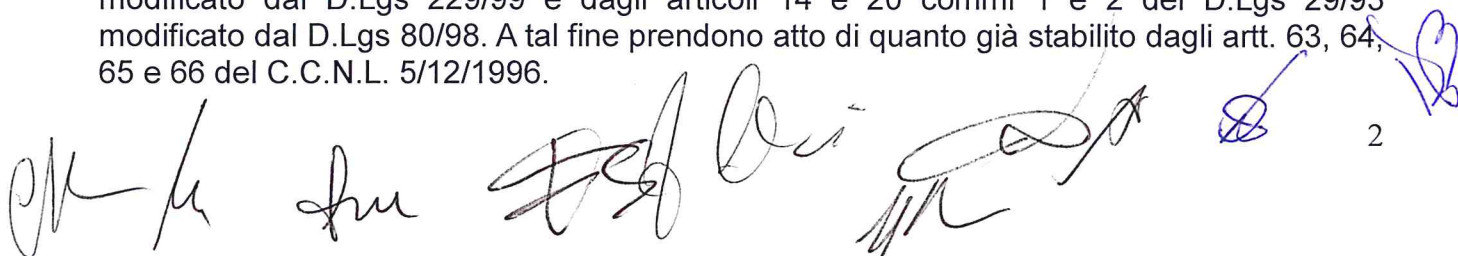
in seguito a certificazione del Collegio Sindacale del 18.06.2021, in data 22.06.2021 è stato sottoscritto il CCIA della Dirigenza dell'Area Sanità che definiva la disciplina aziendale dell'istituto della retribuzione di risultato comprensiva della scheda di valutazione individuale e delle relative quote economiche individuali per l'anno 2020, collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché delle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016,

pertanto è opportuno addivenire quanto prima ad un accordo integrativo aziendale in merito all'istituto in questione anche per l'anno 2021 ai fini della trasparenza del processo e della sua conoscibilità ex ante.

Ciò premesso:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria non medica e delle Professioni infermieristiche, così come precisato già dal Titolo IV (artt. 63-66) del C.C.N.L. 5/12/96, ribadito dall'art. 52 comma 2 del C.C.N.L. 8/06/2000, richiamato per rinvio dall'art.56 del C.C.N.L. 3/11/2005 e confermato dagli artt. 26 del CCNL 17.10.2008 ed 11 del CCNL 06.05.2010 nonché dagli artt. 93 e 95 del CCNL 19.12.2019, è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs 502/92, così come modificato dal D.Lgs 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs 29/93 modificato dal D.Lgs 80/98. A tal fine prendono atto di quanto già stabilito dagli artt. 63, 64, 65 e 66 del C.C.N.L. 5/12/1996.



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

1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;
3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);
4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. è strumento da gestire, nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.

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

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

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

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire 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 (O.I.V.) dapprima con DGRV

2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene alle modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste, per l'anno 2021, da Deliberazione del Commissario n. 83 del 29.01.2021, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2021-2023 con le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2021 dell'Azienda 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 conferme 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"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che secondo quanto disposto dall'art.95 del C.C.N.L. 19.12.2019, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di **Risultato** della Azienda Ulss 5 Polesana, alla data del 1 gennaio 2021, risulta in via provvisoria complessivamente pari a **€ 2.156.056,76** ed in dettaglio:

per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria:

rif. Fondo definitivo Anno 2020 utilizzabile € 1.965.810,96 Deliberazione D.G. n. 115 del 31.03.2021 (certificazione del Collegio Sindacale del 17.05.2021).

per l'area della Dirigenza Sanitaria non medica:

rif. Fondo definitivo Anno 2020 utilizzabile € 185.448,42 Deliberazione D.G. n. 115 del 31.03.2021 (certificazione del Collegio Sindacale del 17.05.2021).

per l'area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche

rif. Fondo definitivo Anno 2020 utilizzabile € 4.797,38 Deliberazione D.G. n. 115 del 31.03.2021 (certificazione del Collegio Sindacale del 17.05.2021).

LE PARTI

unanimente 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 correlata verifica e valutazione dei dirigenti di cui alla Parte I titolo III Capo VIII del CCNL 19.12.2019.

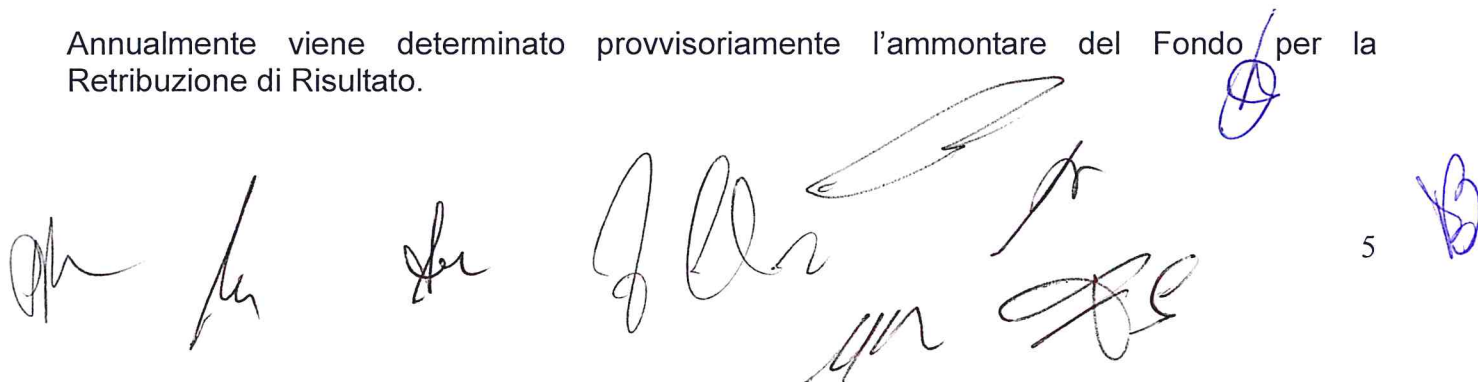
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI **Criteri generali di distribuzione e attribuzione degli incentivi**

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. 18 CCNL 19.12.2019, 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 del Commissario n. 83 del 29.01.2021.

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.



5

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

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità del fondo, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento per la relativa copertura, distinti per categoria di incarico (ex art. 18 CCNL 19.12.2019).

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

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

Dirigenza Area Sanità

INCARICO EX ART. 18 CCNL 19.12.2019	Peso*
Incarico di Direzione di Struttura Complessa (co. 1 par I lett. a)	1,2968
Incarico di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale (co. 1 par I lett. b)	1,2103
Incarico di Direzione di Struttura Semplice (co. 1 par I lett. c)	1,1239
Incarico professionale di Alta Specializzazione (co. 1 par II lett. a) b)	1,0374
Incarico professionale di consulenza studio e ricerca (co. 1 par II lett. c)	0,9510
Incarico professionale di base (co. 1 par II lett. d)	0,8645

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

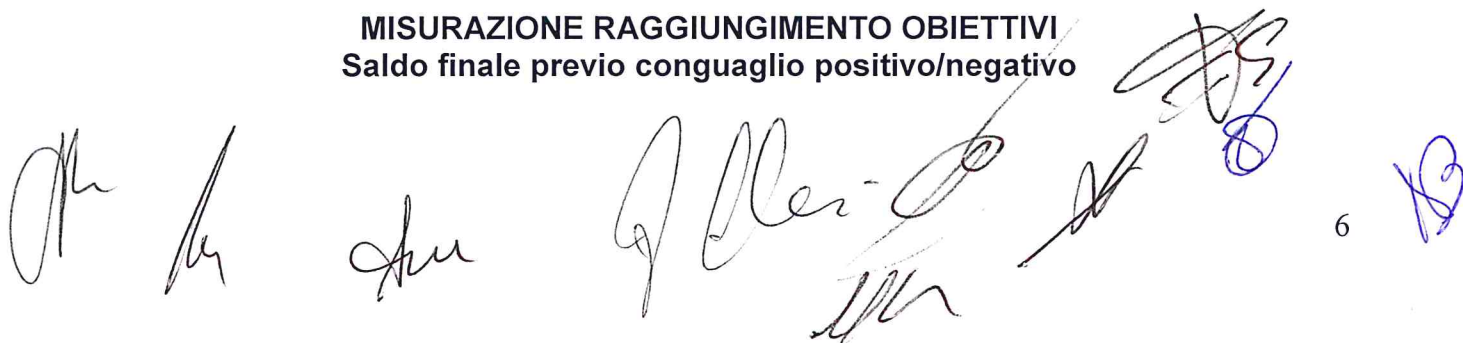
- 1) si moltiplica il peso* (attinente al risultato) per il n. dei dirigenti (presenti in servizio) che hanno lo stesso incarico;
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1;
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2, ottenendo il "valore punto";
- 4) si moltiplica 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 **Novembre** dell'anno successivo.

L'art. 12 comma 4, del C.C.N.L. 5.07.2006 II° biennio economico, confermato dall'art.26 comma 3 CCNL 17.10.2008 e dall'art. 11 comma 3 del CCNL sottoscritto il 6.5.2010 e non espressamente disapplicato dal titolo V del CCNL del 19.12.2019, prevede espressamente che: "le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato, che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'art. 65 comma 8, del CCNL 5.12.1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili".

Come previsto dai documenti aziendali [in particolare dalla Deliberazione del Commissario n. 83 del 29.01.2021 "adozione del piano della Performance 2021-2023"] per l'attuazione del **ciclo di gestione della performance** per il triennio 2021-2023, [in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza"], dal 1.1.2021, 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 quadrimestrale e della verifica semestrale, analizzando il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura.

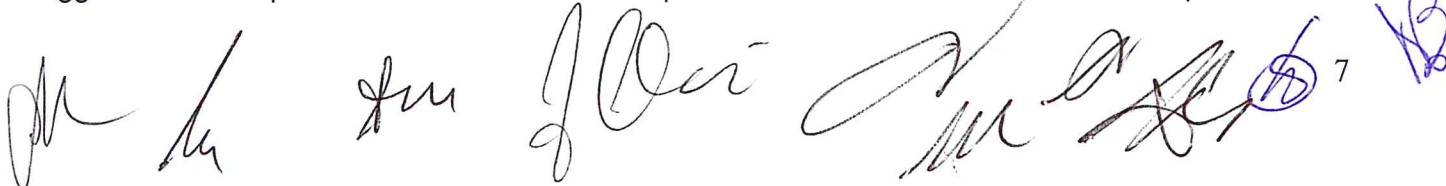
L'erogazione del saldo pari al 50%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica come sopra determinata, ivi incluse le quote di S.A.L. già concesse, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale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

A series of handwritten signatures and initials in black ink, spanning the width of the page. From left to right, there are several distinct marks, including what appears to be a signature, a set of initials, and a more complex signature. On the far right, there is a circled number '7' and another signature.

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 con incarico ex art.18 comma 1 par.II lett. a) b) c) d).

Si precisa che per il personale ad impegno orario ridotto, il valore della retribuzione di risultato verrà rideterminato proporzionalmente al regime orario.

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

INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

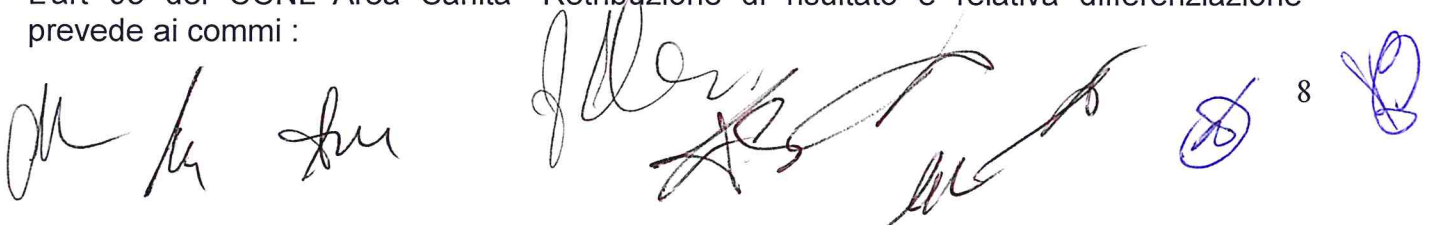
Per quanto riguarda la possibile remunerazione con quote di risultato di tali istituti, si rimanda all'art 22 CCNL 19.12.2019.

Per il raggiungimento degli obiettivi della struttura ricoperta per l'incarico ad interim (art. 22 co. 8 del CCNL) compete al dirigente cui è conferito il predetto incarico una maggiorazione della propria retribuzione di risultato ordinariamente spettante commisurata al 50% della retribuzione di posizione di parte variabile relativa all'incarico mappato e vacante e rapportata alla durata dello svolgimento dello stesso.

Differenziazione della retribuzione di risultato Anno 2021 ai sensi dell'art.93 commi 7, 8 e 9 CCNL 19.12.2019 Area Sanità

Premesso che:

L'art 93 del CCNL Area Sanità "Retribuzione di risultato e relativa differenziazione" prevede ai commi :



7. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'azienda o ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

8. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 5, lett.c (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.

9. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 5, lett.c (contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

Le parti

concordano per l'anno 2021 i seguenti criteri applicativi:

Misura della maggiorazione: la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà riconosciuta nella misura pari al 30% del valore medio pro-capite ai dirigenti che conseguano nell'anno 2021 le valutazioni più elevate.

Beneficiari del premio individuale: la maggiorazione della quota di risultato sarà attribuita, ai dirigenti sanitari (medici, veterinari e sanitari non medici e delle prof. san.inf.), nella percentuale del 15% dei dirigenti sanitari in servizio nel 2021, e con valutazione individuale più elevate.

A parità di punteggio, verrà considerato il maggior numero di ore lavorate oltre l'istituzionale, nell'anno di riferimento.

Quota complessiva destinata alla remunerazione della maggiorazione quota di risultato: si destina il 4,5 % delle risorse che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato disponibili.

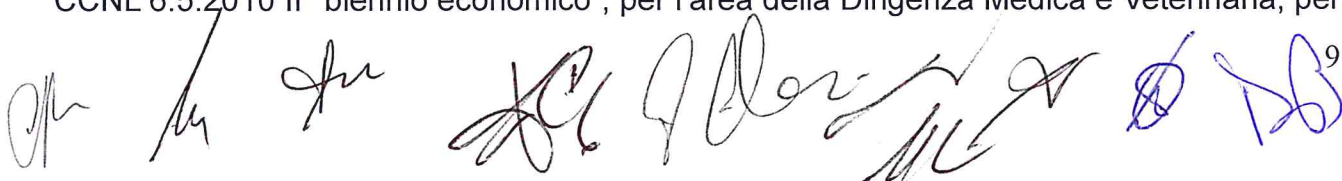
Capo II : RESIDUI Anno 2020

Premesso che:

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

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

Alla data odierna, dopo gli emolumenti pagati a Novembre 2021, le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2020, nella gestione dei fondi definitivi anno 2020, di cui agli artt. 94 (Fondo per la remunerazione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL 8.6.2000 confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico", per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria, per



l'area della Dirigenza Sanitaria non medica e per l'area della Dirigenza delle Professioni Infermieristiche, così come certificati dal Collegio sindacale in data 17.05.2021, risultano pari complessivamente a **€ 1.193.053,53** e nel dettaglio a:

€ 1.116.398,96 = per i Dirig. Med. e Vet.

€ 74.576,87 = per i Dirigenti Sanitari non medici

€ 2.077,70 = per i Dirigenti delle Profess. San. Infermieristiche

Le Parti richiamano altresì quanto previsto dalla Circolare Regionale prot. n. 234960 del 15.6.2017 ad Oggetto "Indicazioni in merito alla gestione ed utilizzo dei residui contrattuali".

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

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

Tutto ciò premesso e considerato

LE PARTI CONVENGONO

di destinare per l'anno 2021 l'importo complessivo delle disponibilità residuali accertate nella gestione dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL Area Sanità 19.12.2019 a consuntivo del bilancio anno 2020, quantificato alla data di sottoscrizione del presente verbale in:

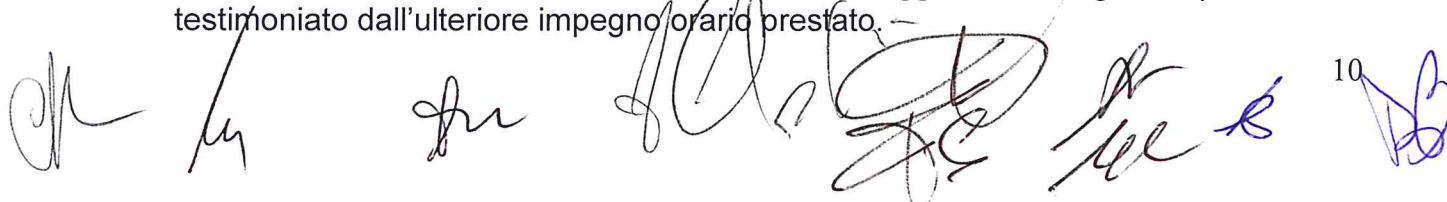
- **€ 1.116.398,96 (137.294,84 res. fondo condizioni di lavoro; 979.104,12 res. fondo incarichi) per i Dirig. Med. e Vet.**
- **€ 74.576,87 (€ 29.343,51 res. fondo condizioni di lavoro; 45.233,36 res. fondo incarichi) = per i Dirigenti Sanitari non medici**
- **€ 2.077,70 = per i Dirigenti delle Profess. San. Infermieristiche**

come di seguito riportato:

l'importo di **€ 1.193.053,53** sarà destinato come di seguito indicato:

Anno 2020:

- **A)** l'importo di **€ 137.294,84** verrà utilizzato per costituire un compenso incentivante da attribuire nell'anno 2021 a quei dirigenti sanitari che si siano impegnati ulteriormente nel corso dell'anno 2020 a fronteggiare l'emergenza pandemica, testimoniato dall'ulteriore impegno orario prestato.



Stante il prorogarsi dell'emergenza pandemica e l'impegno orario prestato da parte del personale Dirigente Area Sanità, le parti convengono, altresì, che le risorse accertate a consuntivo di cui al punto 3) dell'Intesa del 22.06.2021 siano destinate per le medesime finalità di cui al suindicato punto A) del presente Verbale e non utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato.

Tale compenso, calcolato al valore contrattualmente previsto per la remunerazione dell'orario straordinario diurno, sarà commisurato alle ore in eccedenza individuali registrate al 31.12.2020, complessivamente pari a 8.880 ore, tenuto conto di una franchigia di n. 80 ore per i Direttori di UOC e di n. 50 ore per tutti gli altri dirigenti, attestate dal proprio responsabile come necessarie per garantire le esigenze di servizio, in relazione al fabbisogno di personale ed alla dotazione organica, tenendo conto del personale effettivamente presente comprendente anche i rapporti di lavoro non dipendente.

- **B)** Viene altresì individuato l'importo di **€ 350.000,00** che verrà utilizzato per costituire un compenso incentivante qualitativo al valore base di cui al punto A) , a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto del maggior impegno profuso in termini di eccedenze orarie individuali ai dirigenti sanitari che si siano impegnati ulteriormente nel corso dell'anno 2020 che, a fronte della situazione pandemica, hanno comunque garantito il raggiungimento degli obiettivi negoziati in sede di budget. Tale compenso sarà erogato in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli stessi nell'anno 2020. L'eventuale disponibilità residua verrà destinata al punto E) del presente verbale.

Anno 2021:

- **C)** Stante il protrarsi dell'attuale stato di emergenza sanitaria e l'impegno orario profuso a tale titolo anche nel corso dell'anno 2021, da parte del personale Dirigente Area Sanità, le parti convengono di destinare un importo pari a **€ 450.000,00**, finalizzato al riconoscimento di un compenso incentivante da attribuire a consuntivo con le medesime modalità suindicate per l'anno 2020, di cui al punto A).
- **D)** per **€ 100.000,00** al finanziamento di progetti qualitativi di attività incentivata, destinati prioritariamente per attività anestesiológica di sala operatoria, stante l'importante riduzione dell'organico medico anestesista e la necessità di garantire l'attività chirurgica secondo la programmazione consolidata; i progetti quantitativi saranno necessariamente collegati al maggior impegno orario reso;
- **E)** per **€ 126.415,18** che verrà utilizzato per costituire un compenso incentivante qualitativo secondo le modalità già indicate al punto B) sarà erogato in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget anno 2021.
- **F)** L'importo di **€ 29.343,51** (disponibilità residua al 30.11.2021 dell'ex fondo per la retribuzione condizioni di lavoro dirigenza sanitaria non medica anno 2020) verrà utilizzato per le quote della retribuzione di risultato anno 2021-

Sarà data informativa alle OO.SS dell'esito delle applicazioni.



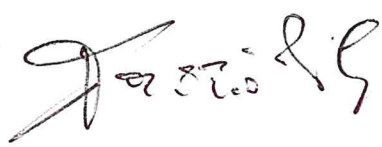
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a blue ink signature on the right next to the page number.

Alle ore __, __ si dichiarano chiusi i lavori.

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr.ssa Patrizia Simionato	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale	Dr.ssa Nicoletta Santipolo Dr. Ciro Rossetti Dr.ssa Flora Formenton Dr. Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Alberto Rigo	Dr. Francesco Chiavilli Dr. Marco Ranellucci Dr. Gabriele Braggion CIMO
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. Marcello Mazzo	Dr. Vincenzo Lolli Dr. Giorgio Nichetti Dr. Giovanni Pavanato Dr. Giovanni Montesi Dr. Giovanni R. Di Giacomo FASSID
Direttore della Funzione Ospedaliera ff. Dr.ssa Carla Destro	Dr. Piero Di Pasquale Dr. Federico Stocco Dr.ssa Cristina Chiani Dr. Fabrizio Lucchin A.A.R.O.I. EMAC
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Sig. Davide Benazzo Dr.ssa Paola Bordon Dr.ssa Barbara Cavallaro FP CGIL
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Dr. Tiziano Rossin Dr. Michele Zaghi FVM
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Patrizia Davi	Dr. Francesco Chiavilli su delega di Rubinato FESMED
	Dr.ssa Elisa Orlandini Dr. Biagio Papotto FEDERAZIONE CISL MEDICI
	Dr. Pietro Amistà Dr.ssa Flora Alborino

ML

	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Sig. Cristiano Maria Pavarin Dr. Antonio Tocchio Dr.ssa Carmen Barile Dr. Giuseppe Di Sabatino Dr. Giorgio Faccioli UIL FPL 








UOC
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2021
CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Dirigenti con incarico di direzione di Struttura Complessa , Semplice Dipartimentale , Semplice

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

PARAMETRI			
1) Valutazione dei RISULTATI DI GESTIONE (peso complessivo 50%)		VALUTAZIONE	
	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 2020, 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

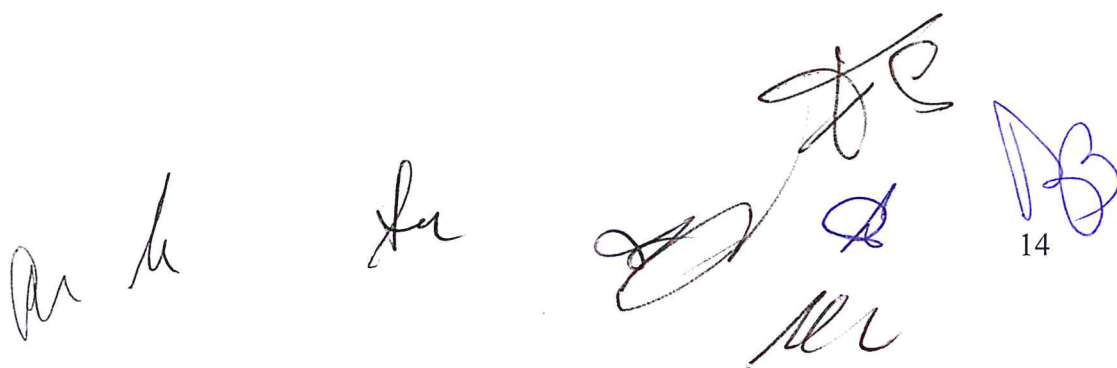
proporzione al peso 50%

50

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione



RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021

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. DI RISULTATO
Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (505/37)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (505/38)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia figlio fino a 3 anni NON retribuito (cod 505/12)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia figlio oltre 3 anni NON retribuito (505/52)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per gravi motivi con idennità (cod 505/53)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per motivi familiari/pers riduzione 100% (cod 505/13)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Congedo Parentale non retribuito (cod. 505/51)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Diritto allo studio h.150 (cod. 503/04)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (505/111)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Permesso carica pubblica assessore 24h (cod 502/45)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Permesso carica pubblica sindaco 48 h (cod 502/46)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Permesso partecipazioni organi (cod 502/80)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sciopero (cod. 504/20)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa Sindacale rid 100% (cod 505/32)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Isolamento domiciliare sorveglianza sanitaria (504/88)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Distacco Sindacale retribuito (505/24)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Carica Pubblica mandato Parlamentare (505/25)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare ridotta 100% (505/41)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Rid. 50% sanz. Disciplinare v. fisc. L. 638 (505/79)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assegnazione temporanea per figlio < 3 anni (505/115)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare rid 50% (505/117)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare (505/132)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione disciplinare (505/131)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 3 mesi rid 10% primi 10 gg (505/136)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 6 mesi rdi. 50% primi 10 gg (505/137)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 1 D.L. 18/2020 rid 50% (505/301)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 6 D.L. 18/2020 Nr (505/311)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 5 c. 2 D.L. 118/2020 rid. 50% (505/312)	NO RETRIB. DI RISULTATO



Roma
pl

**CIMO – FASSID – AAROI – FP CGIL –
FESMED – ANPO.ASCOTI.FIALS – UIL FPL**

FVM  26/5/21

Oggetto: trattativa Sindacale Dirigenza Sanitaria 29.12.21

DICHIARAZIONE A VERBALE

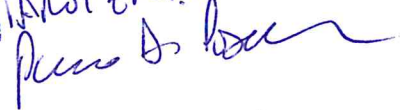
QUALE PARTE INTEGRANTE DELL'ACCORDO SINDACALE 29.12.21

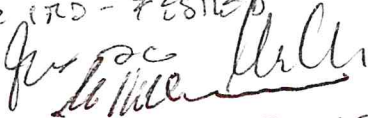
Le OO.SS della Dirigenza Sanitaria riportate in intestazione sottoscrivono il presente accordo sindacale - applicativo del CCNL 2016-18 - per la sola parte relativa alla distribuzione e/o spostamento dei fondi richiamati nel presente accordo.

Relativamente alla costituzione degli stessi si rinvia all'atto di diffida con oggetto "Fondo di risultato della Dirigenza sanitaria" notificato all'Azienda ULS 05 con P.E.C. datata 29.10.21

Per le OO.SS. della Dirigenza
riportate in intestazione
Dr. Giorgio Faccioli



AAROI EMAT.C


CIMO - FESMED


FASSID - SVR


FP CGIL