

REGIONE DEL VENETO



**C.C.N.L. 19.12.2020**

**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 2020  
e RESIDUI 2019**

**INTESA**

**22.06.2021**

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 2020

In seguito alla sottoscrizione della preintesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo aziendale del personale della dirigenza dell'Area Sanità avvenuta in data 03.11.2020 comprensiva della collegata coda contrattuale sottoscritta in data 21.04.2021 e del parere favorevole espresso su entrambe da parte del Collegio Sindacale, in data 18.06.2021, 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 22.06.2021, si sono incontrate, in maniera scaglionata, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti dell' Area SANITA' sottoscritto il 19.12.2019 e composte come segue:

**PARTE PUBBLICA**

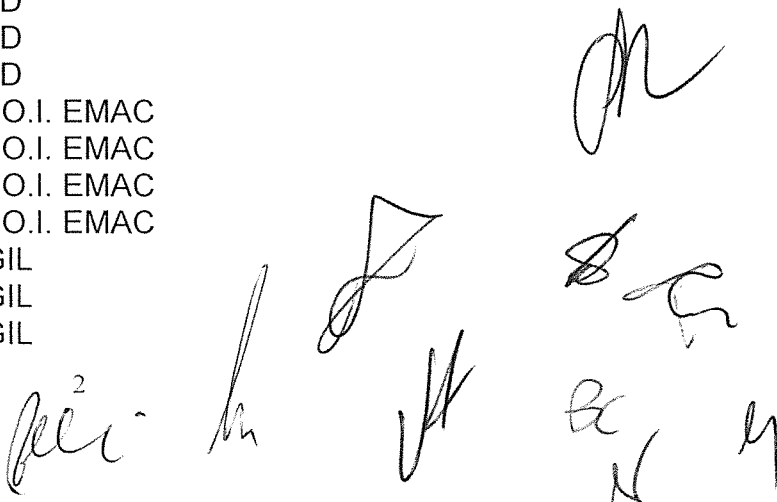
Deliberazione del Direttore Generale n.82 del 24.03.2021

Direttore Generale – Dott.ssa Patrizia Simionato  
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale  
Direttore Sanitario – Dr. Alberto Rigo  
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott.ssa Paola Casson  
Direttore della Funzione Ospedaliera – f.f. 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 Chiara Tiengo

**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 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

[Verbale del 22.06.2021]



* 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 Pavarin	UIL FPL
* Antonio Tocchio	UIL FPL
* Carmen Barile	UIL FPL
* Giuseppe Di Sabatino	UIL FPL
* Giorgio Faccioli	UIL FPL

## Capo I : RISULTATO 2020

Premesso che:

in seguito a certificazione del Collegio Sindacale del 05.09.2019, in data 30.09.2019 è stato sottoscritto il CCIA per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria 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 2019, 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,

ugualmente per l'area della Dirigenza Sanitaria non medica è stato definito relativo accordo certificato dal Collegio Sindacale in data 08.02.2019, e sottoscritto in data 25.09.2019,

pertanto è intenzione dell'Azienda, visto altresì che in data 19.12.2019 è stato sottoscritto il nuovo CCNL della Dirigenza dell'Area Sanità, addivenire quanto prima ad un accordo integrativo aziendale in merito all'istituto in questione anche per l'anno 2020 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 art. 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

[Verbale del 22.06.2021]

3

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:

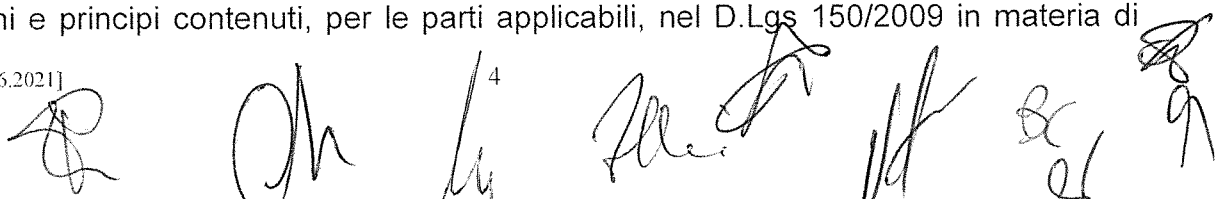
1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
2. è sistema scollegato 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 una applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.Lgs 150/2009 in materia di



misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene alle 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'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.

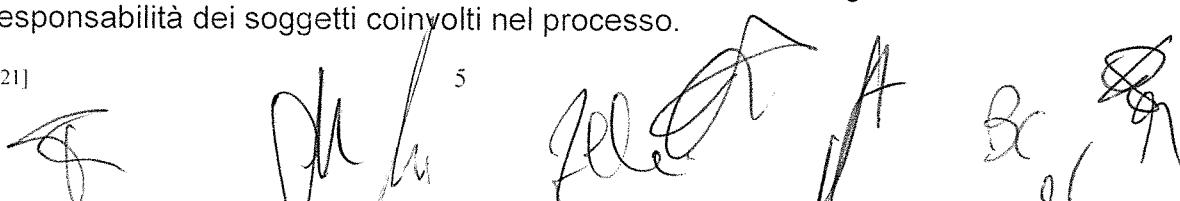
La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

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.

5



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 2020 (riferimento ultimo triennio contrattuale 2016-2019), risulta in via provvisoria pari a:

### per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria

rif. Fondo Anno 2019 utilizzabile € 1.929.823,76 Deliberazione D.G. n. 293 del 02.04.2020 (certificazione del Collegio Sindacale del 28.05.2020).

### per l'area della Dirigenza Sanitaria non medica

rif. Fondo Anno 2019 utilizzabile € 185.767,96 Deliberazione D.G. n. 293 del 02.04.2020 (certificazione del Collegio Sindacale del 28.05.2020).

### per l'area della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche

rif. Fondo Anno 2019 utilizzabile € 4.797,38 Deliberazione D.G. n. 293 del 02.04.2020 (certificazione del Collegio Sindacale del 28.05.2020).

## 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 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.

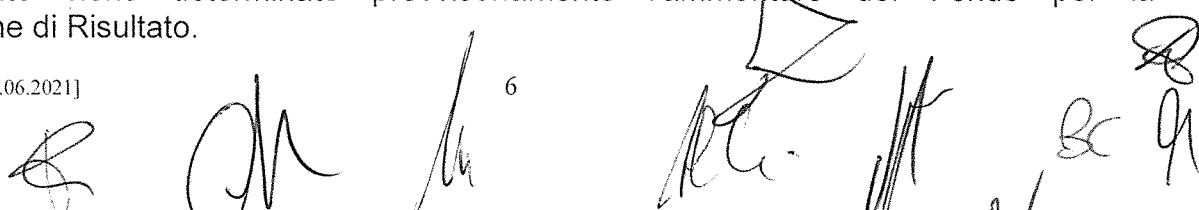
A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016 e Deliberazione Direttore Generale n. 59 del 29.01.2019.

### **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.

[Verbale del 22.06.2021]

6



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 e dei posti vacanti purché già autorizzati 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 Medica e Veterinaria**

INCARICO EX ART. 18 CCNL 19.12.2019	Peso* incarico
Incarico di Direzione di Struttura Complessa (co. 1 par I lett. a)	<b>1,5</b>
Incarico di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale (co. 1 par I lett. b)	<b>1,4</b>
Incarico di Direzione di Struttura Semplice (co. 1 par I lett. c)	<b>1,3</b>
Incarico professionale di Alta Specializzazione (co. 1 par II lett. a) b)	<b>1,2</b>
Incarico professionale di consulenza studio e ricerca (co. 1 par II lett. c)	<b>1,1</b>
Incarico professionale di base (co. 1 par II lett. d)	<b>1</b>

### **Dirigenza Sanitaria non medica e Prof. Sanitarie Inferm.**

INCARICO EX ART. 18 CCNL 19.12.2019	Peso* incarico
Incarico di Direzione di Struttura Complessa (co. 1 par I lett. a)	<b>19,46</b>
Incarico di Direzione di Struttura Semplice Dipartimentale (co. 1 par I lett. b)	<b>18,38</b>
Incarico di Direzione di Struttura Semplice (co. 1 par I lett. c)	<b>14,32</b>
Incarico professionale di Alta Specializzazione (co. 1 par II lett. a) b)	<b>14,05</b>
Incarico professionale di consulenza studio e ricerca (co. 1 par II lett. c)	<b>10,81</b>
Incarico professionale di base (co. 1 par II lett. d)	<b>9,46</b>

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 **Novembre** dell'anno successivo.

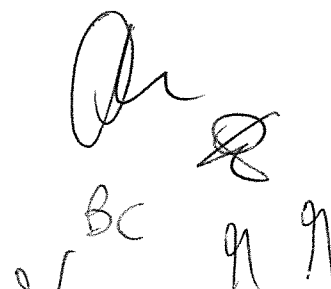
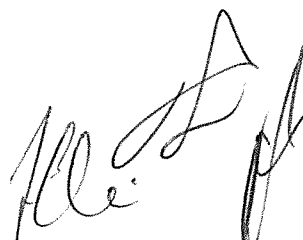
L'art. 12 comma 4, del C.C.N.L. 5.07.2006 II° biennio economico, confermato dall'art.26 comma 3 CCNL 17.10.2008 e dall'art. 11 comma 3 del CCNL sottoscritto il 6.5.2010 e non espressamente disapplicato dal titolo V del CCNL del 19.12.2019, prevede espressamente che: "le risorse, complessivamente disponibili 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 D.G. 59 del 29.01.2020 "adozione del piano della Performance 2020-2022"] per l'attuazione del **ciclo di gestione della performance** per il triennio 2020-2022, [in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza"], dal 1.1.2020, 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.



8



## 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 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:

- 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;

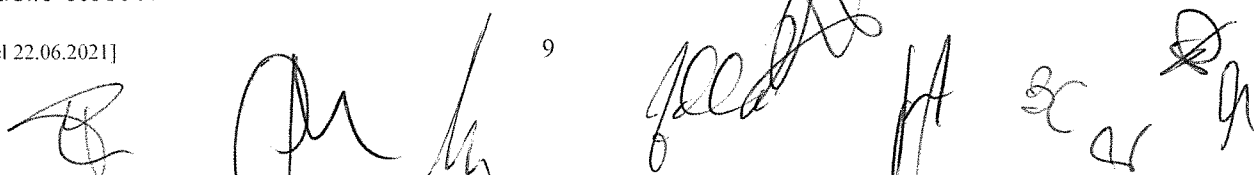
si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione, inerenti le tecniche di valutazione.

### 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.

[Verbale del 22.06.2021]



**Differenziazione della retribuzione di risultato Anno 2020  
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 2020

in sede di prima applicazione, 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 2020 le valutazioni più elevate.

Beneficiari del premio individuale: la maggiorazione della quota di risultato sarà attribuita, ai dirigenti medici e sanitari, nella percentuale del 15% dei dirigenti sanitari in servizio nel 2020, e con valutazione individuale più elevate, che nel corso del medesimo anno hanno operato nei Servizi/UOC coinvolti nell'assistenza ai pazienti COVID, secondo la classificazione indicata nell'accordo aziendale dell'Area Sanità siglato il 23.10.2020.

L'attribuzione della maggiorazione nella percentuale del 15% dei dirigenti sanitari in servizio nel 2020 verrà distribuita come di seguito indicato:

- a) nella misura del 28% del personale afferente alle strutture in fascia 1 (direttamente coinvolte in modo prevalente nell'assistenza di pazienti COVID);
- b) nella misura del 12% del personale afferente alle strutture delle fasce 2 (attività connesse all'emergenza COVID attraverso attività di supporto);
- c) nella misura del 9,5% del personale afferente alle strutture della fascia 3 (reparti, servizi o attività contraddistinti da basso disagio lavorativo).

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.

## Capo II : RESIDUI 2019

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;*

In merito alla gestione e destinazione di tali importi residuali, le Parti richiamano quanto previsto dal comma 12 dell' art. 95 CCNL 19.12.2019 : “nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente articolo gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2 lett. a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi”.

Alla data del 03.11.2020, dopo gli emolumenti pagati a Settembre 2020, le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2019, nella gestione dei fondi definitivi anno 2019, di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico”, 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 28.05.2020, risultano pari a:

**€ 1.565.929,57 (€ 1.374.085,97 + € 115.956,10 + € 75.887,50) per i Dirig. Med. e Vet.**

**€ 107.330,94 (€ 99.693,44 + € 7.637,50) = per i Dirigenti Sanitari non medici**

**€ 10.896,68 (€10.734,18 + €162,50) = per i Dirigenti delle Profess. Infermieristiche**

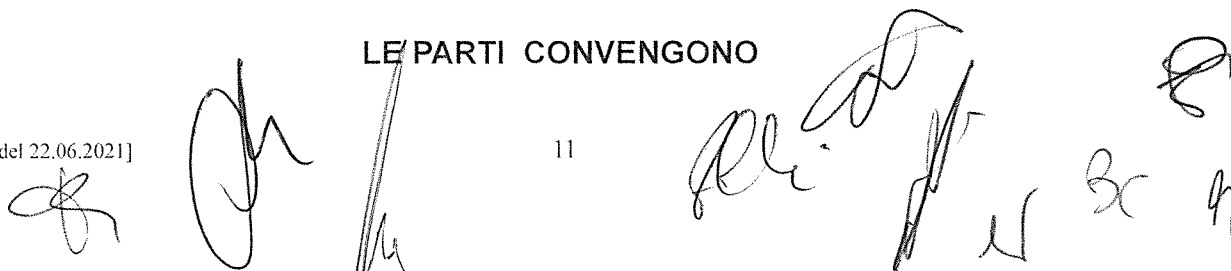
Le Parti richiamano altresì quanto previsto dalla Circolare Regionale prot. n. 234960 del 15.6.2017 ad Oggetto “Indicazioni in merito alla gestione ed utilizzo dei residui contrattuali”.

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:*

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

Tutto ciò premesso e considerato

**LE PARTI CONVENGONO**



5) di destinare per l'anno 2020 l'importo complessivo delle disponibilità residuali accertate nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio) del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, (confermati dal CCNL 6.5.2010 II° biennio economico) a consuntivo del bilancio anno 2019, quantificato alla data di sottoscrizione del presente verbale in

**€ 1.565.929,57 (€ 1.374.085,97 + € 115.956,10 + € 75.887,50) per i Dirig. Med. e Vet.  
€ 107.330,94 (€ 99.693,44 + € 7.637,50) = per i Dirigenti Sanitari non medici  
€ 10.896,68 (€10.734,18 + €162,50) = per i Dirigenti delle Profess. Infermieristiche**

come di seguito riportato:

**a) per i dirigenti Medici e Veterinari**

l'importo di **€uro 1.374.085,97** sarà destinato

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

- 1) i progetti quantitativi saranno necessariamente collegati ad un maggior impegno orario (60 €/h) e saranno svolti solo su base volontaria, dovranno essere definiti con i relativi indicatori di risultato ed approvati da ciascun Direttore di Area in sede di negoziazione annuale di budget ;
- 2) a tal fine, il Direttore Generale attribuisce a ciascun Direttore di Area uno specifico budget economico complessivo, rapportato ai dipendenti assegnati a ciascuna Struttura di afferenza, e parametrato alle quote teoriche di risultato **2020**, vengono confermati i progetti già posti a budget per ciascuna Struttura, che prevedono specifiche attività con resa oraria aggiuntiva;
- 3) dell'esito della negoziazione di budget sarà data tempestiva comunicazione alle OOSS.  
Considerato che trattasi di attività rese su base volontaria, eventuali disponibilità che dovessero risultare non utilizzate, nonché eventuali risorse che dovessero essere accertate a consuntivo, verranno utilizzate nel fondo per la produttività collettiva/retribuzione di risultato anno 2020, secondo le medesime modalità previste dal capo I della presente intesa.

l'importo di **€ 115.956,10 + € 75.887,50** (allegato 5 alla DDG 293 02.04.2020) verrà utilizzato nel fondo per la produttività collettiva/retribuzione di risultato anno 2019. Le quote saranno attribuite con le medesime modalità previste dal Capo I della presente intesa.

**b) per i dirigenti Sanitari non medici**

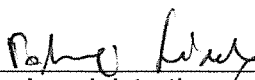
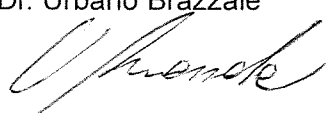

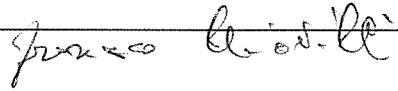
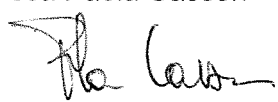
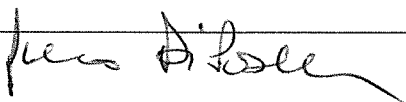

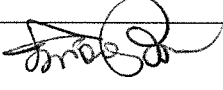
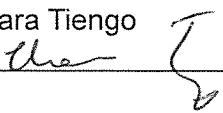
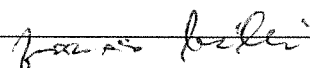
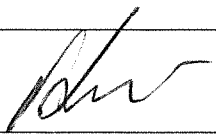
l'importo di **€ 99.693,44 + € 7.637,50** (allegato 5 alla DDG 293 02.04.2020) verrà utilizzato nel fondo per la produttività collettiva/retribuzione di risultato anno 2019. Le quote saranno attribuite con le medesime modalità previste dal Capo I della presente intesa.

**c) per i Dirigenti delle Professioni Infermieristiche**

rimane in facoltà della Direzione destinare l'importo di **€ 10.734,18 + € 162,50** (allegato 5 alla DDG 293 02.04.2020) a specifiche progettualità, a seguito di negoziazione di budget.

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

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr.ssa Patrizia Simionato 	
Direttore Amministrativo Dr. Urbano Brazzale 	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Flora Formenton Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Direttore Sanitario Dr. Alberto Rigo 	Francesco Chiavilli  Marco Ranellucci Gabriele Braggion CIMO
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dr. ssa Paola Casson 	Vincenzo Lolli Giovanni Pavanato Giorgio Nichetti Giampietro Nardo Giovanni R. Di Giacomo FASSID
Direttore della Funzione Ospedaliera f.f. Dr.ssa Carla Destro	Piero Di Pasquale  Federico Stocco Cristina Chiani Fabrizio Lucchin A.A.R.O.I. EMAC
Direttore della Funzione Territoriale Dr.ssa Domenica Luciano'	Davide Benazzo Paola Bordon Barbara Cavallaro FP CGIL 
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	Tiziano Rossin  Michele Zaghi FVM
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dr.ssa Chiara Tiengo 	Francesco Chiavilli  su delega di Rubinato FESMED
	Elisa Orlandini Biagio Papotto FEDERAZIONE CISL MEDICI
	Pietro Amistà Flora Alborino ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI 
	Cristiano Maria Pavarin Antonio Tocchio Carmen Barile Giuseppe Di Sabatino Giorgio Faccioli UIL FPL

**UOC**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**  
**ANNO 2020**  
**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		VALUTAZIONE
<b>1) Valutazione dei RISULTATI DI GESTIONE (peso complessivo 50%)</b>		
	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
<b>2) Valutazione di RISULTATI RAGGIUNTI in relazione agli obiettivi assegnati ai fini della retribuzione di risultato (peso complessivo 50%)</b>		
a) Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget (peso 50%) (apporto partecipativo personale al raggiungimento degli obiettivi)	max 50 punti	
	<b>totale</b>	<b>0</b>

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

*(Handwritten signatures and initials)*

**DIPARTIMENTO**  
**UOC**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**  
**ANNO 2020**

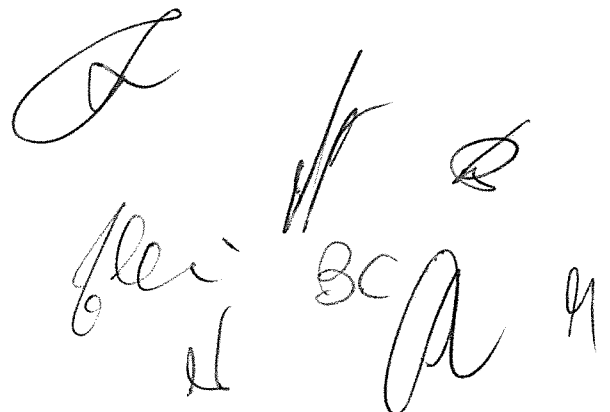
Dirigenti con incarichi professionali  
ex art 18 comma 1 par.II lett a) b) c) d)

<b>COGNOME E NOME :</b>		
<b>QUALIFICA:</b>		
<b>INCARICO</b>		
<b>MATRICOLA:</b>		
<b>PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE</b>	<b>dal</b>	<b>al</b>

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

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

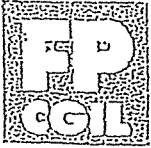



RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2020

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
Richiamo alle armi/vigile del fuoco (cod. 505/17-118)	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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a single long diagonal stroke. In the center, there is a signature that appears to be 'BC'. To the right of this, there are several other signatures, including one that looks like 'BC' with a checkmark, and another that looks like 'A' with a checkmark. There are also some other scribbles and initials scattered around.



Via Calatafimi 1/b 45100 Rovigo  
Centralino 0425 377311 Fax 0425 377301  
E-mail [fo.rovigo@veneto.cgil.it](mailto:fo.rovigo@veneto.cgil.it) PEC [fp@pec.cgilrovigo.it](mailto:fp@pec.cgilrovigo.it)

Rovigo, 09 novembre 2020

Al Dott. Antonio Fernando Compostella  
Direttore Generale

Al Dottor Edgardo Contato  
Direttore Sanitario

Al Dottor Urbano Brazzale  
Direttore Amministrativo

Alla Dott.ssa Chiara Tiengo  
Direttore Gestione Risorse Umane

ULSS 5 Polesana di Rovigo

Oggetto: NOTA A VERBALE incontro tavolo trattante Dirigenza Medica e Sanitaria del 03 novembre 2020.

Si invia la presente, come già comunicato per le vie brevi, al fine di esprimere la posizione della CGIL in merito ai temi trattati nell'incontro in oggetto.

Si premette che ad oggi non è ancora pervenuta informativa in merito all'applicazione dell'Accordo COVID per la Dirigenza Medica e Sanitaria, malgrado sia stata richiesta già nelle precedenti riunioni e utile ad una chiara visione dell'utilizzo delle risorse e la finalizzazione delle stesse all'attività aggiuntiva e allo straordinario.

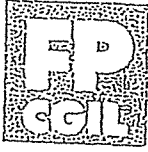
Non è nemmeno pervenuta, anche se prevista nell'accordo sopra citato, la rendicontazione delle ore eccedenti l'orario ordinario e che dovevano trovare ulteriore valorizzazione con le risorse residuali.

Si sottolinea inoltre che le proposte d'accordo per la Posizione e l'utilizzo dei Residui anno 2019, oltre alla rendicontazione delle prestazioni incentivate anno 2020, sono pervenute a ridosso del giorno d'incontro, mentre il regolamento per la Libera Professione è arrivato in visione poche ore prima, determinando una difficoltà, se non addirittura l'impossibilità, alla verifica e al confronto con i Lavoratori interessati, passaggio necessario per la firma degli accordi.

Premesso quanto sopra in merito alla proposta di aumento delle singole Posizioni della Dirigenza Medica si esprime parere positivo, anche se l'aumento prevede un reale utilizzo di soli 188 mila euro a fronte di una quota utilizzabile del fondo di competenza per l'anno 2020 stimata in 1 milione e 200 mila euro, determinando di fatto un residuo al 2021 di circa un milione di euro.

In merito all'accordo relativamente alle Posizioni anno 2020, seppur valutando positivamente la proposta d'aumento appena citata, si ritiene non possa essere firmato perché in contrasto con quanto previsto dall'articolo 94 del CCNL, oltre a essere conseguente ad una costituzione dei fondi errata per la parte relativa al precedente fondo della Dirigenza Sanitaria.

Si resta comunque disponibili a sottoscrivere un verbale d'accordo per consolidare le nuove quote economiche di posizione proposte per tutta la Dirigenza Medica e Sanitaria in attesa si



Via Calatafimi 1/b 45100 Rovigo  
 Centralino 0425 377311 Fax 0425 377301  
 E-mail [fp.rovigo@veneto.cgil.it](mailto:fp.rovigo@veneto.cgil.it) PEC [fp@ncc.cgilrovigo.it](mailto:fp@ncc.cgilrovigo.it)

costituisca correttamente il precedente fondo della Dirigenza Sanitaria e conseguentemente si applichi l'articolo del CCNL citato e la parificazione del valore delle quote di Posizione.  
 L'applicazione dell'articolo 94 del CCNL senza il preventivo ricalcolo del fondo della Dirigenza Sanitaria porterebbe ad un danno economico che si rifletterebbe anche sulla Dirigenza Medica.

Diversamente, in applicazione del Fondo di Posizione ricalcolato, riteniamo che le quote medie pro capite, che andrebbero a costituirlo, determinerebbero un sostanziale equilibrio fra le aree professionali afferenti, con un corretto riallineamento del valore delle Posizioni di tutti i Dirigenti.

In merito all'utilizzo dei Residui si ritiene corretto si retribuiscano al più presto i Lavoratori che hanno effettuato prestazioni incentivante come da prospetto, con la disponibilità ad un accordo in merito.

Diversamente si ritiene che non possa essere firmato l'accordo proposto perché anch'esso basato su presupposti sbagliati.

Il calcolo dei residui utilizzabili poggia sempre su Fondi Contrattuali, per la parte della Dirigenza Sanitaria, non corretti.

E' facilmente desumibile che, a corretta costituzione dei Fondi Contrattuali, i residui utilizzabili siano molti di più e perciò già possibile oggetto di distribuzione nell'anno di competenza (Risultato anno 2020) e non trascinati negli anni successivi quali residui.

Non vi è inoltre nessun accenno all'utilizzo delle risorse del Fondo Posizioni anno 2020 che non vengono utilizzate nelle Posizioni dello stesso anno, malgrado sia già possibile calcolarne l'ammontare di circa un milione di euro.

In merito al Regolamento della Libera Professione si comunica la disponibilità alla firma, sottolineando che l'utilizzo delle risorse del Fondo di Collaborazione, calcolato sul 5% della tariffa, è oggetto di successivo accordo per le modalità di distribuzione agli aventi diritto.

In fine si ricorda che ad oggi, malgrado i precedenti impegni, non è pervenuta nessuna informativa in merito al fondo previsto dall'articolo 29 del DL 34 del 2020 e del suo utilizzo malgrado ci sia stato comunicato che la proposta dell'Azienda è già stata inviata da tempo in Regione.

Con richiesta di allegare la presente al Verbale dell'Incontro quale parte integrante, si inviano distinti saluti

Il Segretario Generale FP CGIL Rovigo  
 Davide Benazzo





Via Calatafimi 1/b 45100 Rovigo  
Centralino 0425 377311 Fax 0425 377301  
E-mail [fp.rovigo@vnceto.cgil.it](mailto:fp.rovigo@vnceto.cgil.it) PEC [fp@pcc.cgilrovigo.it](mailto:fp@pcc.cgilrovigo.it)

Rovigo, 23-dicembre-2020 27 Maggio 2021

Al Dott.ssa Patrizia Simionato  
Direttore Generale

Al Dottor Urbano Brazzale  
Direttore Amministrativo

Al Dottor Paolo De Pieri  
Direttore Sanitario

ULSS 5 Polesana di Rovigo

Oggetto: DICHIARAZIONE A VERBALE incontro tavolo trattante Dirigenza Medica e Sanitaria del 26 maggio 2021.

Si invia la presente, come già comunicato per le vie brevi, al fine di esprimere la posizione della CGIL in merito ai temi trattati nell'incontro in oggetto.

Visto quanto emerso nell'incontro in oggetto dove l'Azienda si esprimeva in merito alle richieste pervenute dalle Organizzazioni Sindacali con nota del 9 maggio ed in particolare si impegnava a:

1. Istituire tavolo tecnico paritetico, dirimente la corretta costituzione dei fondi contrattuali ex Dirigenza Sanitaria
2. Istituire un confronto sulla situazione degli organici dando anche mandato alla commissione paritetica di sviluppare possibili soluzioni al problema della grave carenza di medici
3. Accogliere positivamente l'accordo sulle relazioni sindacali
4. Inviare costantemente l'informativa necessaria (è già stata inviata, prima dell'incontro in oggetto, tutta la documentazione richiesta) a rendere il confronto trasparente e condiviso
5. A dare piena applicazione al CCNL sulla corretta graduazione degli incarichi
6. Ad attivarsi al fine di aumentare le risorse utili alle prestazioni da incentivare giusto l'ex articolo 55 del CCNL
7. A sanare il grande pregresso di straordinario/orario eccedente accumulato nel 2020 da parte della Dirigenza Medica e Sanitaria

con la presente si comunica, visto che quanto sopra risponde ai punti posti nella dichiarazione a verbale inviata ed allegata all'accordo risultato anno 2020 e utilizzo residui fondi contrattuali anno 2019 a giustificazione della mancata firma, l'intenzione di firmare l'accordo sopra citato e le relative code contrattuali.

Con richiesta di allegare la presente, quale parte integrante, al Contratto Integrativo stipulato, si inviano distinti saluti

Il Segretario Generale FP CGIL Rovigo  
Davide Benazzo



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*