

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 2021**

INTESA

04 Novembre 2021

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 28.09.2021 e del parere favorevole espresso in data 02.11.2021 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 4 Novembre 2021, si sono incontrate, presso la sede dell'Azienda ULSS 5 Polesana, viale Tre Martiri 89 a Rovigo, per sottoscrivere il seguente verbale, 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.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 – Dr.ssa Paola Casson

Direttore della Funzione Ospedaliera – f.f. Dr.ssa Carla Destro

Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Luciano

Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi

Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davi

Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche e della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica – sost. Dr. Simone Bedendo

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO:

* Sig. Riccardo Mantovan	FP CGIL
* Sig. Carlo Cogo	FP CISL
* Sig. Cristiano Maria Pavarin	FP UIL
* Dott. Roberto Tosi	F.S.I.
* Dott. Luciano Schiavone	F.I.A.L.S.
* Dott.ssa Mara Pavan	NURSING UP

RSU:

(comunicazione della RSU del 7 Ottobre 2018)

Dott. Silvia Saccardin– Coordinatore

Sig. Emanuela Biolcati

Sig. Egidio Busatto

Sig. Nicola Franco

Dott. Emanuele Franceschetti

Dott. Fabio Massaro

Dott. Arianna Lucchiari

Dott. Davide Santato

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 2021

Premesso che

in data 17 Dicembre 2020 è stato sottoscritto il verbale di “confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance anno 2020 e di contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” per l'anno 2020 certificata dal Collegio Sindacale in data 30.11.2020;

Le parti condividono:

PARTE I

il confronto sui “criteri generali del sistema di valutazione della performance” anno 2021:

“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 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’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 2021 sono sintetizzate nella tabella seguente:

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Piano della performance 2021-2023	31 Gennaio 2021
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2021	Contenuto nel Piano della Performance, in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2021
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2021 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2021	Febbraio/Marzo 2021
	Schede di budget 2021 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 2021	Delibera del Direttore Generale	Maggio 2021
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	<ul style="list-style-type: none"> Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC Controllo di gestione (dati generali e trasversali) Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici) 	mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori
Valutazioni degli stati di avanzamento della performance organizzativa	Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata)	Quadrimestrale: 1° quadrim. al 30/04/2021 2° quadrim. al 31/08/2021 3° quadrim. al 31/12/2021

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Valutazione annuale della performance organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> • Documenti di valutazione di 1° istanza (a cura del livello gerarchico superiore alla struttura valutata) • Documenti di valutazione di 2° istanza (a cura del livello gerarchico superiore al valutatore di 1° istanza) 	30 giugno 2022
	Relazioni delle singole articolazioni aziendali per controdedurre alla valutazione di seconda istanza	31 agosto 2022
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	Giugno/Agosto 2022
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2021
	Incentivi mensili a delle valutazioni infrannuali	Mensile
	Saldo annuale a seguito della valutazione a consuntivo	Ottobre/Novembre 2022
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	Tempistiche previste da normative nazionali e regionali

Come previsto dalla citata Deliberazione 83/2021, il monitoraggio trimestrale per accertare lo stato di avanzamento degli obiettivi annuali sarà effettuato a livello di singole strutture da parte di ciascun Direttore/Responsabile sulla base dei dati di attività di ciascuna struttura.

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

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

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

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

Pertanto

LE PARTI

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

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

I "premi" saranno erogati in relazione ai risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget.

A tal fine sarà utilizzata la scheda di misurazione raggiungimento obiettivi di Struttura (**Performance Organizzativa**), comprensiva di valutazioni intermedie per stati di avanzamento, predisposta dal Controllo di Gestione.

Per quanto riguarda il personale del Comparto, l'obiettivo (della struttura), si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è maggiore o uguale all'85%;

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore all'85%, la quota, budget complessiva di struttura, sarà attribuita in modo proporzionale.

Per quanto riguarda invece la misurazione della **performance individuale**, sarà utilizzata una apposita scheda di valutazione individuale (allegata). La scheda prevede un punteggio massimo di 100 punti.

La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale.

Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto a quanto corrisposto per stati di avanzamento rispetto alle valutazioni intermedie potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale che, è prevista al massimo entro la fine dell'anno successivo a quello di riferimento.

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

- vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- siano previsti "step" intermedi di verifica, anche individuale.

Si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione per i valutatori, inerenti le tecniche di valutazione.

PARTE II

Le parti quindi condividono la contrattazione sui "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2021:

premesse

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. 225 del 05.05.2021 certificata dal Collegio Sindacale in data 18.06.2021 a far data dal 01.01.2020 è stato costituito il "Fondo premialità e fasce" definitivo per l'anno 2020, finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2 dell'art. 81 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018 (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), modificata da successiva DDG n 377 del 24.06.2021, certificata dal Collegio Sindacale in data 30.06.2021, per un importo complessivo utilizzabile pari ad € 11.345.873,60

che in data 29.06.2021 è stata data informazione preventiva alle parti sindacali della determinazione provvisoria del "Fondo premialità e fasce" per l'anno 2021, di cui alla DDG n. 404/2021 certificata dal Collegio Sindacale in data 02.08.2021, per un importo complessivo utilizzabile pari a € 10.204.350,26

vista la nota Regione Veneto n. 343339 del 02.08.2021 ad oggetto "incremento dei fondi contrattuali in applicazione dell'art.11 del dl 35/2019 - comunicazione quota anno 2021" e che in data 24.09.2021 è stata data informazione preventiva alle parti sindacali della determinazione provvisoria del "Fondo premialità e fasce" per l'anno 2021

LE PARTI

preliminarmente condividono che per l'anno 2021 sia confermata la quota complessiva destinata alla premialità nell'importo di € 4.069.086,85 + € 735.583,90 (incrementi per art.11 DL 35/2019 Decreto Calabria) = **€4.804.670,75** quale parte del Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2019.

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:

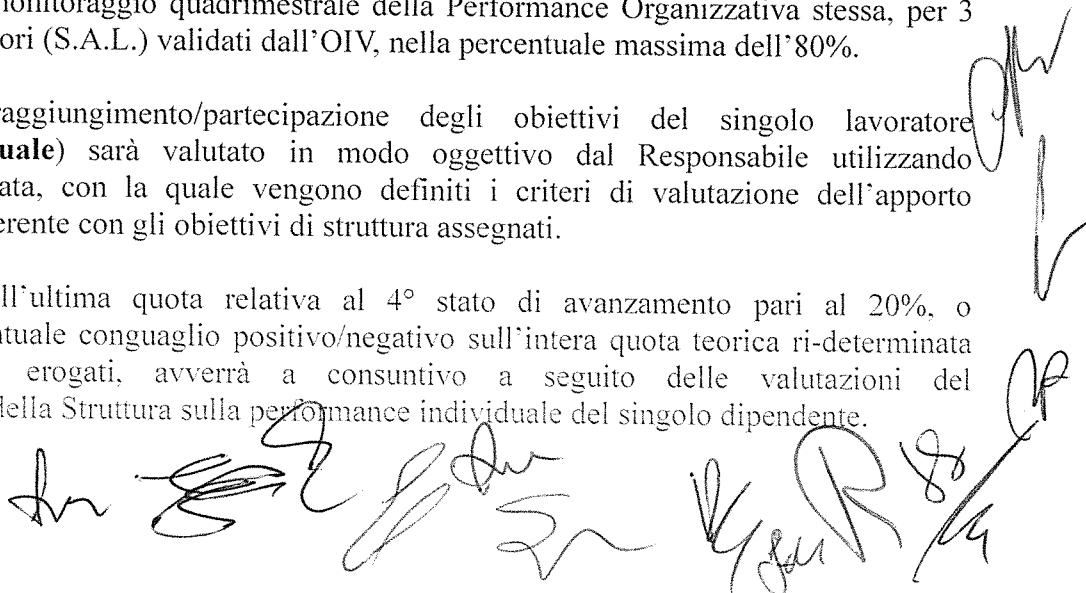
- 1) si moltiplica il peso* per il numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura e appartenenti alla stessa categoria/livello economico contrattuale;
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2), ottenendo “il valore 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 2021, 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, stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente”.

Tenuto conto dei fondi definitivi per l'anno 2020 determinati con deliberazione del D.G. n. 225 del 05.05.2021 e certificati dal Collegio Sindacale in data 18.06.2021, modificati da successiva DDG n 377 del 24.06.2021 e certificati dal Collegio Sindacale in data 30.06.2021, l'importo complessivo dei resti dei due fondi di cui all'art 80 ed 81 al 31.12.2020 aggiornati con il pagato dopo gli stipendi di Maggio 2020 è stimato in € 1.845.000,00.

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 2021.

Pertanto in riferimento all'evento eccezionale della pandemia ed in relazione alla realizzazione di nuovi conseguenti obiettivi, tra cui, in primis, la gestione dell'emergenza Covid 19 e la vaccinazione di massa, necessarie per fronteggiare la stessa, ed alle nuove misure organizzative cui tutti i dipendenti sono soggetti, le parti stabiliscono il riconoscimento di progetti specifici quali-quantitativi da finanziarsi con i residui dei fondi contrattuali anno 2020. Tali progetti specifici riguardano il personale, comunque impegnato in attività connesse all'emergenza attraverso attività di supporto (sanitario e tecnico-amministrativo).

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

Pertanto la predisposizione della scheda progetto sottoriportata tiene conto del grado di impegno profuso e della presenza in servizio.

Il periodo di realizzazione dei progetti è compreso di massima tra il 01.01.2021 ed il 31.12.2021.

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



Rovigo, __/__/2021

Al Direttore
UOC Gestione Risorse Umane

e.p.c. UOC Direzione Professioni Sanitarie

**SCHEDA di rendicontazione
PROGETTO MIGLIORAMENTO anno 2021**

DIPARTIMENTO _____
UOC _____
UOS _____

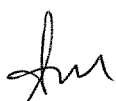


TITOLO DEL PROGETTO
OBIETTIVO
AZIONI
INDICATORE DI MISURA
PERSONALE COINVOLTO
BUDGET







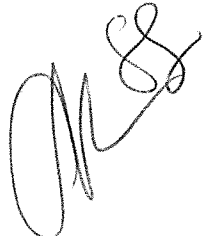
Si esprime valutazione positiva in merito al raggiungimento dell'obiettivo.

Data: _____

DIRETTORE UOC/UOS

RESPONSABILE DI AREA

In dettaglio i progetti vengono riportati nella tabella seguente:

Quadro Sinottico - ATTIVITA' 2021 - Residui anno 2020

attività/verifica	iniziativa progettualità	destinatari	titolo di immissione	periodo	importo economico orario / tot		
attività straordinaria	Strutturante anno 2020	personale compatto	Strutturante biennio anno 2020	anno 2020	SUB TOTALE LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2020	C 269.700,00	269.700,00
attività ordinaria 2021	Progetto DISKIGO 2021 Qualitativo	personale sanitario	richiamo in servizio secondo protocollo assegni improvvisi e integrazione in materia COVID	anno 2021		C 199.035,00	(di cui 50.000 Euro per Covid)
attività ordinaria 2021	Impiego per PROGETTI area Sanitaria 2021	personale sanitario e tecnico	partecipazione a progetti con rosa oraria	anno 2021	massimo 100 ore - valore economico massimo: 100 ore x 26 €/ora = C 2.600,00 - per personale OS5 per attività recupero liste d'attesa quota C 30/h	C 165.515,00	
attività ordinaria 2021	Progetto SPDC Qualitativo Disagio	personale sanitario e tecnico SPDC	assegnazione a SPDC di figure dopo trasferimento - Progetto Qualitativo	una tantum	massimo 5500 cedolare	C 20.000,00	
attività ordinaria 2021	Progetto Qualitativo necrologi e supporto sala autopsia	personale addetto al servizio necrologico		anno 2021	valore economico massimo - 100 ore x 23 €/ora = C 2.300,00	C 5.600,00	
attività ordinaria 2021	attività di sorveglianza presso Punto di Soccorso Ilosella in sostituzione Crece Verde	personale sanitario afferente alle strutture Punto Soccorso di NO - TR - AD		01.06.2021 - 30.09.2021	C 40/h	C 40.000,00	
					SUB TOTALE PROGETTI		429.510,00
attività ordinaria 2021	Proiezioni aggiuntive finanziamento CVCV/COV per comunità oncologica	personale sanitario	Dal lunedì al venerdì per il personale già assegnato ai Centri Vesicali di Popolazione / Domestici per le attività di prevenzione, Trattamento, Covid Point e di Contact tracing. Valorizzazione del lavoro aggiuntivo straordinario presso COVID POINT giornata di sabato presso COVID POINT	01/01/2021 - 30/09/2021	prolungamento orario istituzionale: ore straordinarie valorizzate a C 26 / ora - attività presso covid point ospedaliери al sabato/domenica 30€/h - 20 prolungamento orario > 4 ore : indennità di disagio C 40 - massimo 100 ore - valore economico massimo: 100 ore x 26 €/ora = C 2.600,00	C 165.000,00	
attività ordinaria 2021	Proiezioni aggiuntive per vaccinazioni personale non sanitario	personale OS5 / OT	Personale impegnato in modalità extratime presso Centro Vaccinale di Popolazione, Ospedali 7/7	01/01/2021 - 30/09/2021	ore straordinarie valorizzate a C 23 / ora - scudo di 10 ore - valore economico massimo: 100 ore x 23 €/ora = C 2.300,00	C 15.000,00	
attività ordinaria 2021	Progetti incarichi di Organizzazione Sanitari	personale sanitario con incarico di organizzazione	incarico di organizzazione nelle unità operative H24/H12, 7 giorni su 7 con responsabilità organizzativa estesa con reperibilità su festivi e prelievi	01/01/2021 - 30/09/2021	ora straordinario valorizzate a C 26 / h - periodo di 60 ore - massimo di 160 ore (eccedenza mensile rispetto all'istituzionale non retribuibile) - massimo di 100 ore retribuibile - valore economico massimo: 100 ore x 26 €/ora = C 2.600,00	C 70.000,00	
					SUB TOTALE		250.000,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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.

Si precisa infine che i sottobudgets dei vari progetti sono intercomunicanti per cui qualora un budget fosse incapiente potrà essere compensato da eventuali budgets capienti, pur rimanendo nel limite complessivo di € 1.845.000,00

Specifiche, ulteriori indicazioni operative (es. modulistica, report) potranno essere comunicate dall'Azienda con apposite direttive che dovranno essere oggetto di informativa alle OOSS.

Le eventuali 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 2020-2021.

Si precisa che all'istituto previsto dall'art. 82 del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2021, sarà destinato l'importo di € **100.000,00** e sarà finanziato dal fondo premialità dello stesso anno, secondo i criteri di seguito riportati.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
Anno 2021
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 2021, ad una percentuale pari al 7% dei dipendenti in servizio al 01.01.2021, arrotondata per eccesso, di ciascun profilo come di seguito indicato:



1	501	CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)
2	502	CATEGORIA A - (COMMESSO)
3	511	CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)
4	513	CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)
5	522+524	CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.) / OPER PROF II CAT
6	525	CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)
7	526	CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)
8	531	CATEGORIA C -(OPER. PROF. SANITARIO)
9	536	CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)
10	537	CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)
11	541+561	CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. Inf. /Inf Pediatr
12	541+561	CATEGORIA D - PERS. INFERM. - OSTETRICA
13	545+565	CATEGORIA D – ASSISTENTE SOCIALE
14	547	CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)
15	546	CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)
16	543+563	CATEGORIA D - PERS. RIABIL EDUCATORE PROF.
17	543+563	CATEGORIA D - PERS. RIABIL FISIOTERAPISTA
18	543+563	CATEGORIA D - PERS. RIABIL LOGOPEDISTA
19	543+563	CATEGORIA D - PERS. RIABIL ORTOTTISTA
20	543+563	CATEGORIA D - PERS.RIABIL.TERAP.NEURO/PSICOM.
21	542+562	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. LAB. BIOMED.
22	542+562	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. NEURO FISIOP./ PERS TECN FIS CARD
23	542+562	CATEGORIA D - PERS. TECN. SANIT. RADIOL. MED.
24	542+562	CATEGORIA D - PERS.TECN.SAN. DIETISTA
25	542+562	CATEGORIA D - PERS.TECN.SANIT. AUDIOMETRISTA
26	542+562	CATEGORIA D - PERS.TECN.PREV. ASSISTENTE SAN.
27	544+564	CATEGORIA D - PERS.VIGIL.ISPEZ.TECN.PREV.AMB./LAV.
28	550+551+553	CATEGORIA Ds – (PROFESS.SANIT. INFERM./ SANIT. /SANIT.RIABIL)
29	552	CATEGORIA DS – PERS.TEC.SAN.
30	554	CATEGORIA DS - PERS.VIGIL.I.SPEZ.TECN.PREV.AMB./LAV.
31	555	CATEGORIA Ds - (COLLAB.PROF.ASS.SOC.ESP)
32	556	CATEGORIA Ds - (COLLAB.TECN.PROF.ESP)
33	557	CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)

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 non inferiore al 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 2021. Tale valore complessivo non dovrà eccedere l'importo di € 100.000,00.

I premi saranno attribuiti secondo i sottospecificati criteri:

1. punteggio attribuito nell'anno 2021 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 2021.

Non saranno presi in considerazione i dipendenti che hanno avuto procedimenti disciplinari nel corso dell'anno 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott.ssa Patrizia Siminonato	CGIL FP: Sig. Riccardo Mantovan <i>Riccardo Mantovan</i> LUM 12,15
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	UIL FPL: Sig. Cristiano Maria Pavarin <i>Cristiano Maria Pavarin</i>
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo	CISL FP: Sig. Carlo Cogo <i>Carlo Cogo</i> VEN 9,30
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Paola Casson	FSI: Dott. Roberto Tosi
Direttore della Funzione Ospedaliera f.f. Dr.ssa Carla Destro	NURSING UP: Dott. Mara Pavan <i>Mara Pavan</i> VEN 16,15
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Luciano'	FIALS: Dott. Luciano Schiavone
Direttore Dipart. di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	RSU:
Direttore UOC Gest. Risorse Umane Dott. Patrizia Davì	Dott. Silvia Saccardin - Coordinatore <i>Silvia Saccardin</i>
Dirigente della Direz. Prof. Sanitarie sost. Dr. Simone Bedendo	Sig Emanuela Biolcati <i>Emanuela Biolcati</i>
	Sig Egidio Busatto <i>Egidio Busatto</i>
	Sig. Nicola Franco LUM. 15,30 <i>Nicola Franco</i>
	Dott. Emanuele Franceschetti <i>Emanuele Franceschetti</i>
	Dott. Fabio Massaro <i>Fabio Massaro</i> LUM. 9,30
	Dott. Arianna Lucchiari
	Dott. Davide Santato <i>Davide Santato</i>

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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	
TOTALE PUNTEGGIO (Max punti 100)		

≤ 10	Non raggiunta competenza
da 10 a 12	Competenza da costruire
da 13 a 14	Piccolo gap da colmare
da 15 a 16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare
da 17 a 18	Ottimo livello di competenza
da 19 a 20	Eccellente, di riferimento

Osservazioni del Valutato

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

Data _____

Firma Valutato

Firma Valutatore