



**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 2022**

INTESA

30 dicembre 2022

VERBALE DI CONFRONTO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

In data 30 dicembre 2022 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 – Dott. Patrizia Simionato

Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale

Direttore Sanitario – Dott. Alberto Rigo

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Marcello Mazzo

Direttore della Direzione Medica Ospedali Ro Tr Ad – Dott. Carla Destro

Direttore della Funzione Territoriale – Dott. Domenica Lucianò

Direttore del Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi

Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Patrizia Davi

Direttore della UOC Direzione delle Professioni Sanitarie – Dott. Tempesta Marco

PARTE SINDACALE

OO.SS. COMPARTO:

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

RSU:

(comunicazione della RSU del 05.05.2022)

Egidio Busatto – Coordinatore

Davide Santato – Vicecoordinatore

Fabio Massaro – Vicecoordinatore

Emanuele Franceschetti

Matteo Bergami

Michela Gambato

Nicola Franco

Pasquale Brenga

Pinuccia Guerrato

Renato Ottavio Ferro

Sabrina Venzo

Silvia Saccardin

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 2022

2

Le Parti condividono

PARTE I

il confronto sui “criteri generali del sistema di valutazione della performance” anno 2022:

“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.

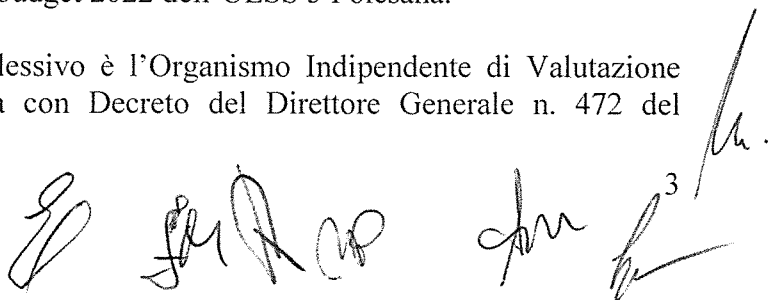
In particolare gli artt. 3 e 4 del D.Lgs. 150/2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del “ciclo della performance” quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale 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 2022, da Deliberazione del Commissario n. 101 del 31.01.2022, con la quale è stato adottato “il Piano della Performance 2022-2024” con le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio, e valutazione del budget 2022 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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a set of initials 'SM', another set of initials 'CP', and a signature that includes a superscript '3' and a long, sweeping flourish extending towards the right margin.

01/06/2016 e successive modifiche e conferma con deliberazioni n. 1/2017, n. 343/2018 e n. 392/2019, e n. DDG 667 del 25.5.2022 (per il triennio 2022-2023-2024).

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 2022 sono sintetizzate nella tabella seguente:

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Piano della performance 2022-2024	31 Gennaio 2022
	Documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2022	Contenuto nel Piano della Performance, in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2022
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2022 delle singole articolazioni aziendali in attesa della DGRV che assegna alle aziende sanitarie gli obiettivi specifici per il 2022	Febbraio/Marzo 2022
	Schede di budget 2022 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 2022	Delibera del Direttore Generale	Maggio 2022
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 30/04/2022 2° quadrim. al 31/08/2022 3° quadrim. al 31/12/2022
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) 	Maggio 2023 – 30 giugno 2023
	Relazioni delle singole articolazioni aziendali per controdedurre alla valutazione di seconda istanza	Giugno 2023
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	Entro Giugno 2023

<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Gestione dei sistemi incentivanti	Accordi integrativi aziendali con le OO.SS. in materia di sistemi incentivanti	1° trimestre 2022
	Incentivi mensili a delle valutazioni infrannuali	Mensile
	Saldo annuale a seguito della valutazione a consuntivo	Entro Ottobre 2023
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	Tempistiche previste da normative nazionali e regionali

Come previsto dalla citata Deliberazione 101/2022, il monitoraggio trimestrale per accertare lo stato di avanzamento degli obiettivi annuali sarà effettuato a livello di singole strutture da parte di ciascun Direttore/Responsabile sulla base dei dati di attività di ciascuna struttura.

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

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

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

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

Pertanto

LE PARTI

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

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARTE II

Le Parti quindi condividono la contrattazione sui "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" per l'anno 2022:

premesso

che in data 21 Maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Sanità;

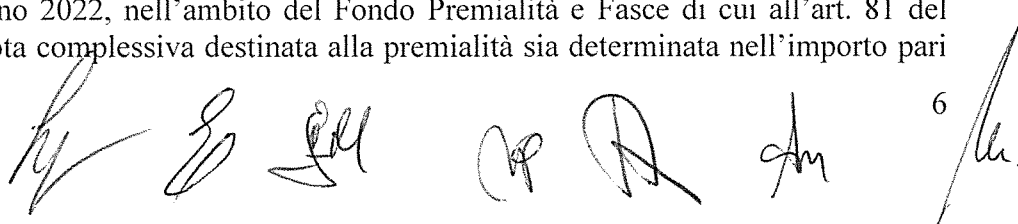
che l'art. 8, comma 5, lett. b) del suindicato CCNL, prevede che siano oggetto di contrattazione i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance";

che in data 10.05.2022 è stata data informazione preventiva alle Parti sindacali della determinazione definitiva del "Fondo premialità e fasce" per l'anno 2021, di cui alla DDG 597 dell'11.05.2022 (certificato in data 3.06.2022) per un importo complessivo utilizzabile pari a € 10.621.791,62.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 1024 del 26.08.2022 sono stati provvisoriamente determinati i fondi contrattuali del Comparto dell'Azienda Ulss 5, certificato dal Collegio Sindacale in data 18 novembre 2022. Il valore del "Fondo premialità e fasce" provvisorio anno 2022 è pari ad € 10.615.350,76

LE PARTI

condividono che per l'anno 2022, nell'ambito del Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21.05.2018, la quota complessiva destinata alla premialità sia determinata nell'importo pari



6

a € 4.022.495,99, senza che ciò comporti un peggioramento rispetto all'anno 2021 del rapporto percentuale in valore assoluto fra le risorse finalizzate alla remunerazione della premialità rispetto a quelle destinate alle progressioni economiche orizzontali.

Alla suindicata quota complessiva destinata alla premialità si aggiungono gli incrementi di cui all'11 del D.L. n. 35/2019 c.d. "Decreto Calabria" relativi all'anno 2021 pari a € 919.237,77, per un totale di € 4.941.733,76 quale parte del Fondo premialità e fasce ex art. 81 CCNL 21.05.2019.

Con nota prot. 199793 del 3.5.2022 avente ad oggetto: "Incremento fondi contrattuali per l'anno 2022 in applicazione dell'art. 11 del D.L. 35/2019" la Regione Veneto ha comunicato che a partire dell'anno 2022 *"l'adeguamento provvisorio dei fondi contrattuali in rapporto alle variazioni del personale in servizio, sarà quantificato aziendalmente in conformità alla metodologia di cui alla nota MEF 179877/2020, i cui contenuti sono stati riportati nelle note dell'Aera Sanità e Sociale del 26.04.2021 ed 11.04.2022"*.

L'Amministrazione Regionale a seguito delle verifiche che saranno fatte sulla base dei dati del Conto Annuale, in merito all'andamento delle assunzioni e delle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2022, rideterminerà in via definitiva l'aumentare dell'incremento dei fondi "sempre con la metodologia dei cedolini stipendiali".

Pertanto il valore definitivo dell'art. 11 del D.L. 35/2019, indicato nel Fondo Premialità e Fasce art. 81 del CCNL 21.05.2018, verrà utilizzato per le finalità e con le regole relative alla gestione del Ciclo della Performance dell'anno 2022.

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.

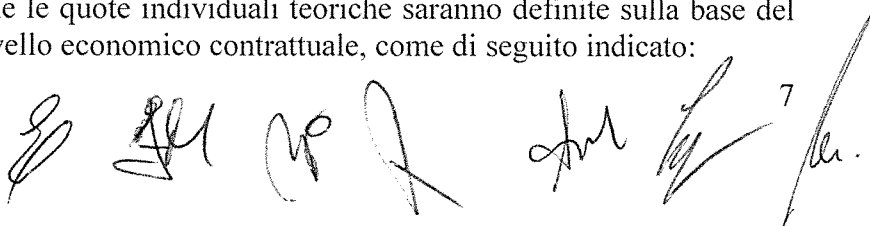
A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima (Performance organizzativa) e del contributo individuale apportato da ogni singolo operatore al raggiungimento degli stessi (Performance individuale), a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'OIV Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016, dalla Deliberazione del Commissario n. 83 del 29.01.2021 e dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto *"Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124"*.

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

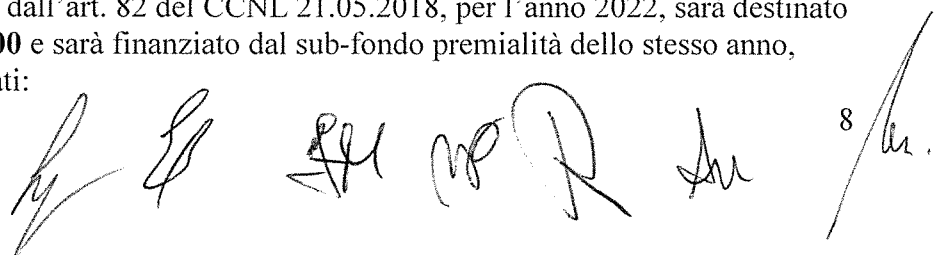
Le Parti condividono che la quota effettiva del premio correlato alla **Performance Organizzativa** (di Struttura) venga corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2022, a seguito degli esiti del monitoraggio quadrimestrale della Performance Organizzativa stessa, per 3 stati di avanzamento 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.

LE PARTI

Si precisa che all’istituto previsto dall’art. 82 del CCNL 21.05.2018, per l’anno 2022, sarà destinato l’importo massimo di € **110.000,00** e sarà finanziato dal sub-fondo premialità dello stesso anno, secondo i criteri di seguito riportati:



DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Anno 2022

ex art 82 CCNL 21.05.2018

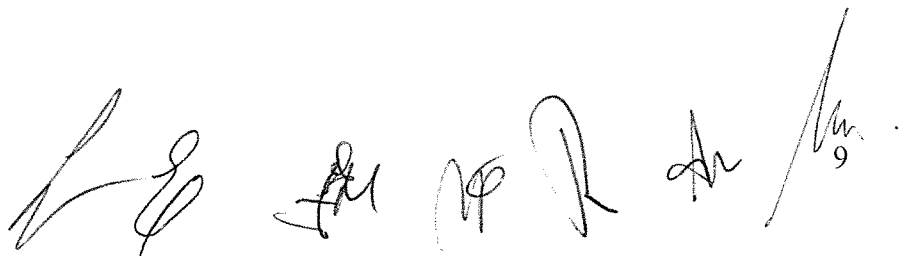
Premesso che:

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 2022, ad una percentuale pari al 7 % dei dipendenti in servizio al 01.01.2022, arrotondata per eccesso, di ciascun profilo come di seguito indicato:

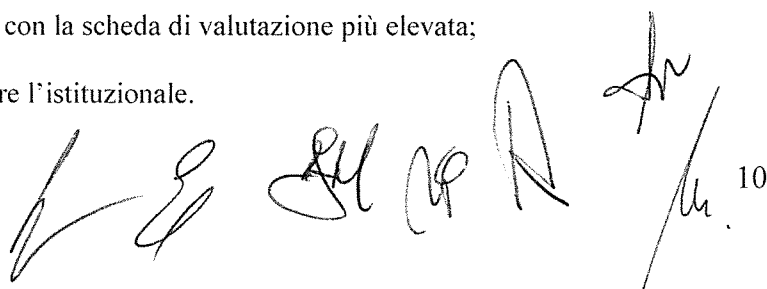


	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	N° DIP. AI 01/01/2022	7,00%	arrot per eccesso
1	501-502	501 CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO) 502 CATEGORIA A - (COMMESSE)	8	0,56	1
2	511	511 CATEGORIA B (OPERATORE TECNICO)	33	2,31	3
3	513	513 CATEGORIA B (COADIUTORE AMM/VO)	39	2,73	3
4	524	524 CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECNICO SPECIAL.)	46	3,22	4
5	525	525 CATEGORIA Bs (COADIUTORE AMM. ESPERTO)	20	1,4	2
6	526	526 CATEGORIA Bs (OPERATORE SOCIO SANIT.)	474	33,18	34
7	531-536	531 OPERATORE PROF. SANITARIO 536 CATEGORIA C (PERSONALE TECNICO)	36	2,52	3
8	537	537 CATEGORIA C (PERSONALE AMMINISTRATIVO)	158	11,06	12
9	541-561	541-561 CATEGORIA D (prof san inf/inf pedi)	1310	91,7	92
10	541-561	541-561 CATEGORIA D (prof san inf ostetr.)	39	2,73	3
11	545-565	545-565 CATEGORIA D (Assistente sociale)	39	2,73	3
12	547	547 CATEGORIA D (COLLAB AMM PROF)	47	3,29	4
13	546	546 CATEGORIA D (COLLAB. TECN. PROF.)	13	0,91	1
14	543-563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL. educatore professionale)	38	2,66	3
15	543-563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL. FISIOTERAPISTA)	49	3,43	4
16	543-563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL. LOGOPEDISTA)	15	1,05	2
17	542-562 543	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL.ORTOTTISTA 542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SANIT. AUDIOMETRISTA) 542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SAN. DIETISTA)	19	1,33	2
18	542-562 543 563	543-563 CATEGORIA D (PERS. RIABIL. TERAP. NEURO/PSICOM.) 542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SANIT. NEURO FISIOP.)	15	1,05	2
19	542-562	542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SANIT. LAB. BIOMED.)	73	5,11	6
20	542-562	542-562 CATEGORIA D (PERS. TECN. SANIT. RADIOL. MED.)	93	6,51	7
21	544-564	544-564 CATEGORIA D (PERS. TECN. PREV. ASSISTENTE SAN.)	20	1,4	2
22	544-564	544-564 CATEGORIA D (PERS. VIGIL. SPEZ. TECN. PREV. AMB./LAV.)	29	2,03	3
23	550-551-553	550-551-553 CATEGORIA Ds (COLLAB. PROF. SANIT. SENIOR)	26	1,82	2
24	552-554-555- 556	552 CATEGORIA Ds - PERS. TECN. SAN. 554 CATEGORIA Ds - PERS. VIGIL. SPEZ. TECN. PREV. AMB./LAV. 555 CATEGORIA Ds (COLLAB. PROF. ASS. SOC. ESP.) 556 CATEGORIA Ds (COLLAB. TECN. PROF. ESP.)	12	0,84	1
25	557	557 CATEGORIA Ds (COLLAB AMM/VO PROF. ESP.)	16	1,12	2
TOTALE			2667		201

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 2022. Tale valore complessivo non dovrà eccedere l'importo massimo di € 110.000,00. I premi saranno attribuiti secondo i sotto specificati criteri:

1. punteggio attribuito nell'anno 2022 con la scheda di valutazione più elevata;
2. maggior numero di ore lavorate, oltre l'istituzionale.



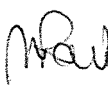
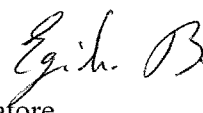




10

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 2022.

Non saranno presi in considerazione i dipendenti che hanno avuto sanzioni disciplinari nel corso dell'anno 2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott.ssa Patrizia Simionato	Riccardo Mantovan FP CGIL
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	Carlo Cogo CISL FP 
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo	Cristiano Pavarin UIL FPE 
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	Roberto Tosi F.S.I.
Direttore della Direzione Medica Ospedali Rovigo Trecenta Adria Dott.ssa Carla Destro	Luciano Schiavone F.I.A.L.S.
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	Mara Pavan NURSING UP 
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	R.S.U. Egidio Busatto – Coordinatore 
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davì 	Davide Santato – Vicecoordinatore
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie Dott. Marco Tempesta	Fabio Massaro – Vicecoordinatore 
	Emanuele Franceschetti
	Matteo Bergami
	Michela Gambato
	Nicola Franco
	Pasquale Brenga
	Pinuccia Guerrato
	Renato Ottavio Ferro
	Sabrina Venzo
	Silvia Saccardin

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO _____ AI FINI DELLA PREMIALITA'

COMPARTO _____

UOC/UOSD/UOS _____

MATRICOLA _____

COGNOME E _____

NOME _____

DATA DI NASCITA _____

DAL _____ AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORTEMENTI		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
