

REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. 19.12.2019

Triennio 2016-2018

AREA SANITA'

**VERBALE DI CONFRONTO
E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022
e RESIDUI 2021**

INTESA

30 novembre 2022

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

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

Il giorno 30 novembre alle ore 12:00 si sono incontrate, presso l'Aula Magna della Cittadella SocioSanitaria dell'Azienda ULSS 5 Polesana, Viale Tre Martiri 89 a Rovigo, garantendo la normativa anti-Covid, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 7 del CCNL 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 – Dott. Alberto Rigo
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Marcello Mazzo
Direttore della Direzione Medica – Dott.ssa Carla Destro
Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Lucianò
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davi

PARTE SINDACALE

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Flora Formenton	ANAAO ASSOMED
* Luca Barutta	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO-FESMED
* Gabriele Braggion	CIMO-FESMED
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Giorgio Nichetti	FASSID
* Giovanni Pavanato	FASSID
* Giampaolo Montesi	FASSID
* Giovanni R. Di Giacomo	FASSID
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Pelliello Sandro	A.A.R.O.I. EMAC
* Zagatti Gabriella	A.A.R.O.I. EMAC
* Davide Benazzo	FP CGIL
* Paola Bordon	FP CGIL
* Barbara Cavallaro	FP CGIL
* Tiziano Rossin	FVM
* Michele Zaghi	FVM
* Elisa Orlandini	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Biagio Papotto	FEDERAZIONE CISL MEDICI
* Pietro Amistà	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI

Handwritten signatures and initials of the representatives, including a large signature at the top, several initials in the middle, and a signature at the bottom right.

* Flora Alborino	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Cristiano Maria Pavarin	UIL FPL
* Antonio Tocchio	UIL FPL
* Carmen Barile	UIL FPL
* Giuseppe Di Sabatino	UIL FPL
* Giorgio Faccioli	UIL FPL

Capo I: **RISULTATO 2022**

Premesso che:

la disciplina dell'istituto della retribuzione di risultato è disciplinata dal D.Lgs. 150/2009, dalla L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché dalle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016,

pertanto è opportuno addivenire quanto prima ad un accordo integrativo aziendale in merito all'istituto in questione anche per l'anno 2022 ai fini della trasparenza del processo e della sua conoscibilità ex ante.

Fra le molteplici iniziative intraprese dall'Azienda finalizzate all'assunzione di dirigenti medici nelle varie discipline, rientra l'autorizzazione della Regione Veneto per la stipulazione di Convenzioni con l'Università degli Studi Ferrara, oltre a quelle già in corso con le Università di Padova e Verona, utili all'inserimento di strutture collegate e complementari dell'Ospedale di Rovigo nelle rete formativa della Scuola di specializzazione in Medicina d'Emergenza-Urgenza della medesima Università.

Tale attività comporta la grande opportunità di acquisire dalla Scuola di Specializzazione in Medicina d'Emergenza-Urgenza, oltre che dalle convenzioni in atto, giovani medici che rappresentano l'investimento per la sanità veneta.

Per l'attuazione del rapporto di collaborazione l'Azienda si impegna a mettere a disposizione dell'Università le proprie strutture e allo specializzando è consentito l'accesso alla mensa aziendale.

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 modificato dal D.Lgs. 80/98. A tal fine prendono atto di quanto già stabilito dagli artt. 63, 64, 65 e 66 del C.C.N.L. 5/12/1996.

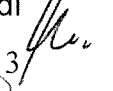
Le Parti prendono altresì atto che l'istituto in argomento risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

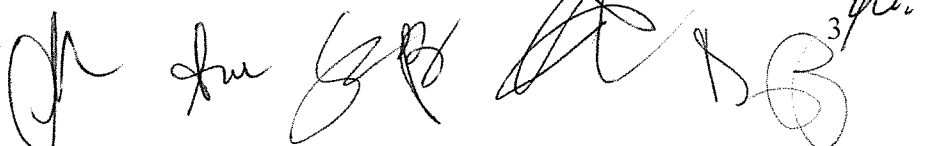
1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
2. è sistema scollegato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

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

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

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

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire un'applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.Lgs. 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale ed in materia di 

 3

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 2022, da Deliberazione del Direttore Generale n. 101 del 31.01.2022, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2022-2023 con le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2022 dell'Azienda Ulss 5 Polesana.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right with the number '4' written below it.

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 sovrintendere 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 Dirigenza Area Sanità dell'Azienda Ulss 5 Polesana alla data del 1 gennaio 2022, risulta determinato in via provvisoria per un importo pari a € 2.187.279,93 (Deliberazione del Direttore Generale n. 793 del 23.06.2022).

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 del Direttore Generale n. 101 del 31.01.2022.

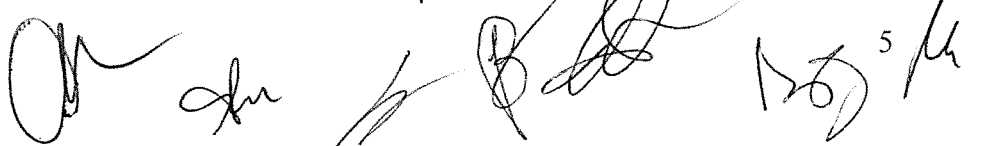
DEFINIZIONE DELLA "QUOTA TEORICA di RISULTATO", individuale per Dirigente e complessiva per Struttura

Annualmente viene determinato provvisoriamente l'ammontare del Fondo per la Retribuzione di Risultato.

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

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

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



Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

Dirigenza Area Sanità

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

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

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

N.B. la quota teorica tiene conto sia dei Dirigenti con contratto di lavoro a orario ridotto (come se fossero a tempo pieno), sia dei Dirigenti con contratto di lavoro a rapporto non esclusivo formalmente concessi nell'anno (come se fossero a rapporto esclusivo).

Le Parti concordano che a decorrere dal 01.01.2022 ai Dirigenti Sanitari non Medici con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, sarà comunque garantita la quota teorica annuale di retribuzione di risultato corrisposta per l'anno 2021 fino alla data di attribuzione dell'incarico.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

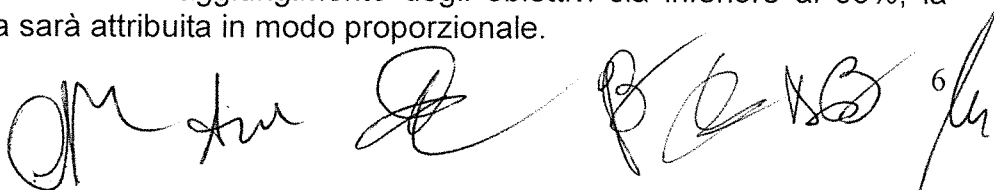
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

La "quota teorica di budget" potrà essere interamente corrisposta solamente nel caso in cui i risultati della performance organizzativa, effettivamente raggiunti, coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget.

L'obiettivo, della performance organizzativa, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%; in tal caso ne consegue che la quota budget di struttura è pari al 100%.

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota budget di struttura sarà attribuita in modo proporzionale.



Quindi, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto alle quote di S.A.L. corrisposte sulla quota teorica, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale che, sulla base delle vigenti disposizioni, è prevista nel mese di Novembre dell'anno successivo.

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

Come previsto dai documenti aziendali [in particolare dalla Deliberazione del Direzione Generale n. 101 del 31.01.2022 "adozione del piano della Performance 2022-2024"] per l'attuazione del **ciclo di gestione della performance** per il triennio 2022-2024, [in particolare al Capitolo 4 "il ciclo di gestione della performance: la trasparenza"], dal 1.1.2022, la quota teorica potrà essere erogata per stati di avanzamento con cadenza quadrimestrale nella misura che sarà definita, unicamente all'esito delle risultanze del monitoraggio quadrimestrale e della verifica semestrale, analizzando il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascuna Struttura.

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE


Nel valutare la produttività del singolo dirigente, il Direttore/Responsabile dovrà considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli qualitativi 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.



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

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 spetta nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo."

In ogni caso la retribuzione di risultato non viene corrisposta per i casi di assenza espressamente previsti dalla legge e dai CC.CC.NN.LL. (vedi tabella allegata).

---o-O-o---

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

- a) vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- c) si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione, inerenti le tecniche di valutazione.

INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

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

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

Differenziazione della retribuzione di risultato Anno 2022 ai sensi dell'art.93 commi 7, 8 e 9 CCNL 19.12.2019 Area Sanità

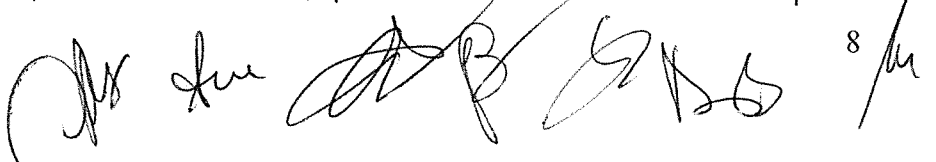
Premesso che:

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

 8

massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

LE PARTI

concordano per l'anno 2022 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 2022 le valutazioni più elevate.

Beneficiari del premio individuale: la maggiorazione della quota di risultato sarà attribuita, ai dirigenti sanitari (medici, veterinari e sanitari non medici e delle prof. san.inf.), nella percentuale del 15% dei dirigenti sanitari in servizio nel 2022, e con valutazione individuale più elevate.

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

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

Capo II : RESIDUI Anno 2021

Premesso che:

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

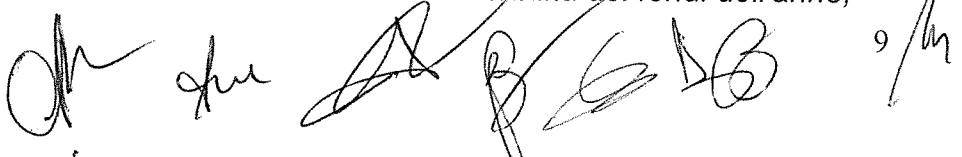
"c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione) e 51 (Fondo per il finanziamento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

Alla data odierna, le disponibilità economiche residuali registrate a consuntivo al 31.12.2021, nella gestione dei fondi definitivi anno 2021, di cui agli artt. 94 (Fondo per la remunerazione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL 19.12.2019 per la Dirigenza Area Sanità risultano pari complessivamente a **€ 1.436.000,00.**

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

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

- d) *casi di forza maggiore opportunamente documentati, riferiti a risorse non utilizzate rese disponibili successivamente alla definitiva chiusura della contabilità dei fondi dell'anno;*



e) *specifiche clausole degli accordi integrativi, formalmente concordate dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OOSS.*"

Le parti richiamano, altresì, l'art. 115, comma 2, del CCNL 19.12.2019 il quale prevede che *"...si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende o Enti ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia".*

Tutto ciò premesso e considerato

LE PARTI CONVENGONO

di destinare per l'anno 2022 l'importo complessivo delle disponibilità residuali pari a € **1.436.000,00** - accertate nella gestione dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL Area Sanità 19.12.2019 a consuntivo del bilancio anno 2021 come di seguito riportato:

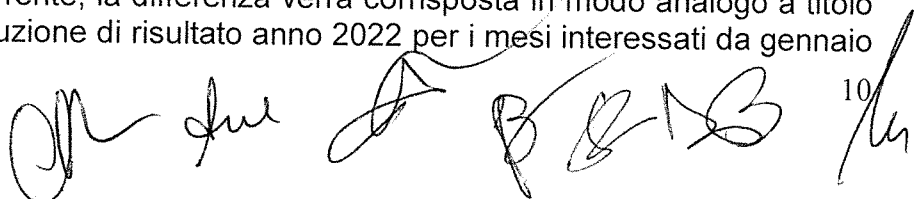
A) per l'importo di € **896.000,00** al finanziamento di progetti quantitativi di attività incentivata, individuati dai rispettivi Direttori di Area: i progetti quantitativi saranno necessariamente collegati ad un maggior impegno orario (60 €/h) e saranno svolti solo su base volontaria, dovranno essere definiti con i relativi indicatori di risultato ed approvati da ciascun Direttore di Area in sede di negoziazione annuale di budget.

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 retribuzione di risultato anno 2022.

B) atteso il volume di attività programmate per l'anno 2022 per il recupero delle prestazioni chirurgiche non erogate durante l'emergenza sanitaria, così come indicato nel Piano Operativo Aziendale per il recupero delle liste d'attesa a favore degli anestesisti per l'attività di sala operatoria, per l'importo di € **150.000,00** al finanziamento di una ulteriore quota oraria legata a progetti di miglioramento pari a € 40,00, oltre alla tariffa di € 80,00 (DGRV n. 1293/2021).

C) viene, altresì, individuato l'importo di € **180.000,00** che verrà corrisposto a titolo di retribuzione di risultato, per il riconoscimento della differenza economica alla dirigenza sanitaria non medica fra la retribuzione di posizione percepita nell'anno 2021 e il valore della medesima aggiornato con la graduazione degli incarichi di cui all'Intesa del 24.01.2022, con riferimento alla pesatura dell'incarico (**DDG n. 607 del 30.08.2021**). L'eventuale disponibilità residua che dovesse risultare non utilizzata, nonché eventuali risorse che dovessero essere accertate a consuntivo, verranno utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato 2022.

Per quanto attiene l'anno corrente, la differenza verrà corrisposta in modo analogo a titolo di maggiorazione della retribuzione di risultato anno 2022 per i mesi interessati da gennaio



sino alla data di adozione della Deliberazione del Direttore Generale n. 1168 del 29.09.2022 avente ad oggetto "Aggiornamento mappatura e funzioni dirigenziali della Dirigenza Sanitaria non medica. Applicazione Intesa sottoscritta con le OO.SS. Dirigenza Area Sanità in data 24.01.2022".

D) viene altresì individuato l'importo di € 210.000,00 che verrà utilizzato per costituire un compenso incentivante qualitativo al valore base contrattualmente previsto per la remunerazione dell'orario straordinario diurno, a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto del maggior impegno profuso in termini di eccedenze orarie individuali ai dirigenti dell'Area Sanità che si siano impegnati ulteriormente nel corso dell'anno 2022 per il raggiungimento degli obiettivi negoziati in sede di budget.

E) Infine, viene individuato l'importo di € 300.000,00 a carico del Bilancio Sanitario dell'Azienda quale finanziamento a favore di prestazioni da erogare, nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 dell'art. 115 del CCNL 19.12.2019, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, ai dirigenti dell'Area Sanità afferenti alle strutture sottoindicate, allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia. Tale importo è già stato autorizzato nel Piano Triennale dei Fabbisogni dell'anno corrente:

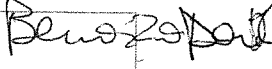
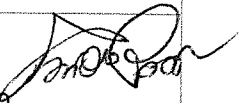
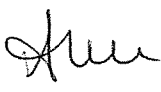
- ✓ UOC Anestesia e Rianimazione Rovigo/Trecenta e Adria
- ✓ UOC Cardiologia
- ✓ UOC Pronto Soccorso Rovigo/Trecenta e Adria

Alle ore 14:00 si dichiarano chiusi i lavori.

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dott.ssa Patrizia Simionato	ANAAO- ASSOMED	Dott.ssa Nicoletta Santipolo Dott. Ciro Rossetti Dott.ssa Flora Formenton Dott. Luca Barutta
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale	CIMO FESMED	Dott. Gabriele Braggion Dott. Francesco Chiavilli Dott. Pozzato Alessia
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo	FASSID	Dott. Giovanni Pavanato Dott. Giorgio Nichetti Dott. Giampaolo Montesi Dott. Giovanni R. Di Giacomo
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Mazza Marcello	A.A.R.O.I. EMAC	Piero Di Pasquale Federico Stocco Pelliello Sandro Zagatti Gabriella

(Handwritten signatures and initials)

Direttore della Direzione Medica Ospedaliera Dott.ssa Carla Destro	FP CGIL	Sig. Davide Benazzo Dott.ssa Paola Bordon Dott.ssa Barbara Cavallaro	
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	FVM	Dott. Tiziano Rossin Dott. Michele Zaghi Dott. Enrico Tammise	
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	Federazione CISL MEDICI	Dott.ssa Elisa Orlandini Dott. Biagio Papotto Dott. Roveron Michele	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi	ANPO- ASCOTI- FIALS MEDICI	Dott. Pietro Amistà Dott.ssa Flora Alborino	
	UIL FPL	Dott. Cristiano Maria Pavarin Dott. Antonio Tocchio Dott.ssa Carmen Barile Dott. Giuseppe Di Sabatino Dott. Giorgio Faccioli	

6

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

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

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

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

Il punto 2): Raggiungimento obiettivi di budget 2020, deve essere compilato dall'Uoc Controllo di Gestione sulla base degli esiti delle valutazioni del raggiungimento degli obiettivi di budget a chiusura del ciclo della performance

100

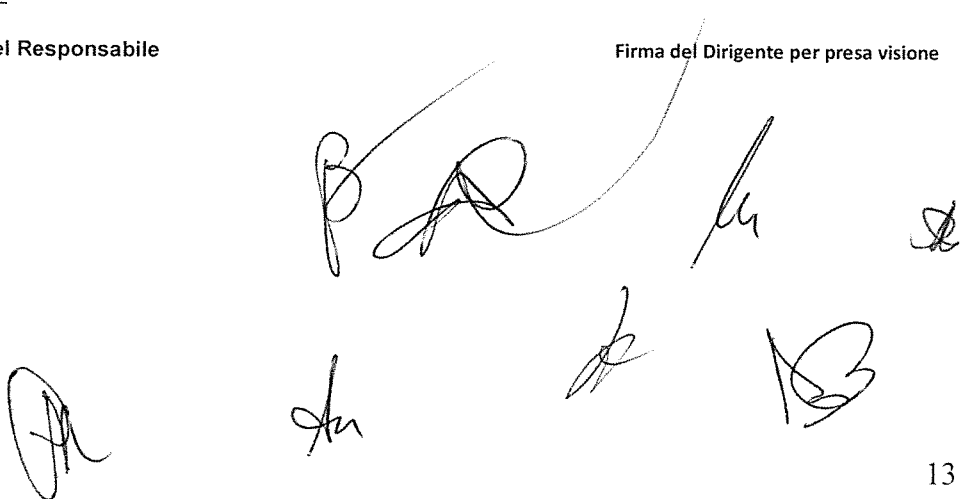
proporzione al peso 50%

50

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione



DIPARTIMENTO
UOC
SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2021

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

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

PARAMETRI	max punti		VALUTAZIONE
1) Conseguitamento 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		
	100		0

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO



RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021

Tutti i permessi / assenze / aspettative che comportano riduzione stipendiale NON comportano l'erogazione della retribuzione di risultato OLTRE alle tipologie di assenze sottoriportate:

Assenza per malattia 3 mesi rid. 10% (505/36)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (505/37)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (505/38)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia figlio fino a 3 anni NON retribuito (cod 505/12)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia figlio oltre 3 anni NON retribuito (505/52)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per gravi motivi con idennità (cod 505/53)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per motivi familiari/pers riduzione 100% (cod 505/13)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Congedo Parentale non retribuito (cod. 505/51)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Diritto allo studio h.150 (cod. 503/04)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (505/111)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Permesso carica pubblica assessore 24h (cod 502/45)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Permesso carica pubblica sindaco 48 h (cod 502/46)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Permesso partecipazioni organi (cod 502/80)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sciopero (cod. 504/20)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa Sindacale rid 100% (cod 505/32)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Isolamento domiciliare sorveglianza sanitaria (504/88)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Distacco Sindacale retribuito (505/24)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Carica Pubblica mandato Parlamentare (505/25)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare ridotta 100% (505/41)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Rid. 50% sanz. Disciplinare v. fisc. L. 638 (505/79)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assegnazione temporanea per figlio < 3 anni (505/115)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare rid 50% (505/117)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare (505/132)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione disciplinare (505/131)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 3 mesi rid 10% primi 10 gg (505/136)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 6 mesi rdi. 50% primi 10 gg (505/137)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 1 D.L. 18/2020 rid 50% (505/301)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 6 D.L. 18/2020 Nr (505/311)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 5 c. 2 D.L. 118/2020 rid. 50% (505/312)	NO RETRIB. DI RISULTATO

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names or titles, and others being initials or symbols. The handwriting is cursive and somewhat stylized.