

REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. 2.11.2022
AREA DEL COMPARTO
Triennio 2019-2021

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

CONFRONTO ai sensi dell'art.6, comma 3 lett. c
"Criteri generali del sistema di valutazione della performance "

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.9, comma 5 lett. b
"Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" anno 2024

Ipotesi di accordo

27 giugno 2024

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data _____ nella quale il Collegio Sindacale ha comunicato l'avvenuta certificazione a seguito di verifica della compatibilità economico-finanziaria e normativa del presente accordo con le vigenti norme di legge e di Contratto.

In data 27 giugno 2024, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 5 Polesana, Viale Tre Martiri, 89 - Rovigo, si sono riunite la Delegazione trattante di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale (Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024), la RSU (Comunicazione del Coordinatore RSU prot. 0042047 del 06.05.2022) e le Delegazioni Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dell'Area del Comparto firmatarie del CCNL 2.11.2022, per discutere sui seguenti o.d.g.:

1. Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (*CONFRONTO ai sensi dell'art.6, comma 3 lett. c)*)
2. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" (*CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.9, comma 5 lett. b)*)

1. CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(in attuazione del Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009 e s.m.i.)

Il sistema di valutazione della performance delle aziende sanitarie è regolato dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., in particolar modo ai titoli II e III, artt. 3 e 4 ove sono fissati i principi generali e le modalità di gestione del *ciclo della performance organizzativa* delle strutture e della *performance individuale* dei dipendenti. Detto Decreto Legislativo rinvia l'adeguamento di detti principi generali alla legislazione regionale.

Più specificatamente l'art. 7 stabilisce che *"...le Amministrazioni Pubbliche valutino la Performance Organizzativa ed Individuale, adottando ed aggiornando annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, il sistema di misurazione e valutazione della performance"*.

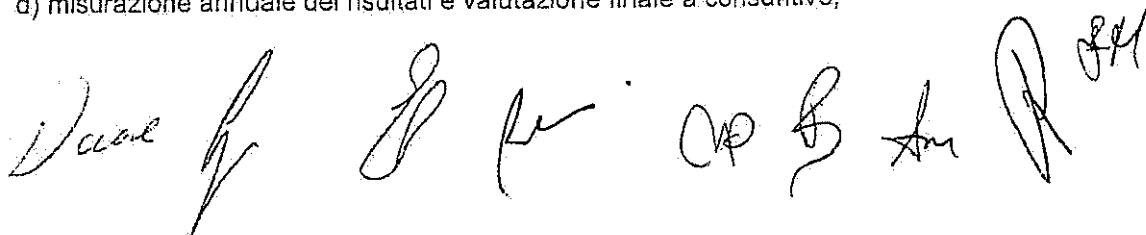
La Regione del Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. n. 22/2011, con DGR n. 2205/2012, e con DGR n. 140/2016, per quanto attiene, in particolare le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance".

Nell'Azienda ULSS 5 Polesana il ciclo di gestione della performance è disciplinato con Deliberazione n. 156 del 31.01.2024 avente ad oggetto "Adozione del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Ulss 5 Polesana - Triennio 2024-2026, che ha assorbito il Piano della Performance per il triennio 2024-2026 nel quale è disciplinato il processo di gestione del ciclo della performance.

FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nell'Azienda ULSS 5 Polesana il ciclo di gestione della performance si dettaglia nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, nel rispetto degli obiettivi strategici impartiti dalla Regione, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione delle risorse strumentali e di costo a disposizione e nel rispetto delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso d'anno e valutazioni intermedie, con attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione annuale dei risultati e valutazione finale a consuntivo;



e) utilizzo dei sistemi incentivanti, secondo criteri di valorizzazione del merito in coerenza con le normative di legge, i vigenti CC.CC.NN.LL. e con i contratti integrativi aziendali;

f) rendicontazione dei risultati mediante pubblicazione sul sito aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Tempistica teorica del Ciclo della Performance relativa all'anno 2024

<i>fase</i>	<i>attività</i>	<i>strumenti</i>	<i>tempistica</i>
Pianificazione/ Programmazione	Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Piano integrato di attività e organizzazione PIAC: piano della performance 2024-2025 e documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2024	31 gennaio 2024
Formulazione del budget	Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2024 delle singole articolazioni	febbraio/marzo 2024
Svolgimento delle attività e monitoraggio	Monitoraggio in corso d'anno 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 intermedie della performance organizzativa	Misurazione degli obiettivi e relazioni dei valutatori	quadrimestrale: 1° quadrim. al 30/04/2024 2° quadrim. al 31/08/2024 3° quadrim. al 31/12/2024
Valutazione dei risultati ottenuti	Valutazione finale annuale della performance organizzativa	Misurazione degli obiettivi e relazioni dei valutatori	giugno 2025
	Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	marzo/maggio 2025
Chiusura del ciclo	Chiusura del ciclo della performance	Relazione sulla performance	giugno 2025
Supervisione del Ciclo della performance	Promozione, garanzia, monitoraggio, validazione e controllo della correttezza dei processi	Atti dell'OIV	Tempistiche previste da normative nazionali e regionali

Come previsto dalla citata Deliberazione, il monitoraggio infrannuale degli obiettivi sarà effettuato a livello di singole strutture da parte di ciascun Direttore/Responsabile sulla base dei dati di attività di ciascuna struttura.

È responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovrintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione della performance organizzativa.

[Handwritten signatures and initials]

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. 103, comma 9, lett. c) del CCNL 2.11.2022. 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.

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

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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**), predisposta dal Controllo di Gestione, comprensiva di obiettivi intermedi che saranno valutati alla loro scadenza infrannuale.

L'erogazione infrannuale di quote di premialità avverrà solo a seguito di puntuale verifica, da parte dell'OIV, dell'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo.

Gli obiettivi (della struttura), si intendono raggiunti se il punteggio complessivo dell'unità operativa è maggiore o uguale all'85%. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi organizzativa sia inferiore all'85%, la quota complessiva della struttura sarà attribuita in modo proporzionale.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

per la misurazione della performance individuale, sarà utilizzata una apposita scheda di valutazione individuale. La scheda prevede un punteggio massimo di 100 punti.

La valorizzazione della quota relativa alla performance individuale tiene conto dei seguenti parametri:

- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 90 a 100 = 100% della quota spettante teorica
- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 80 a 89 = 90% della quota spettante teorica
- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 70 a 79 = 80% della quota spettante teorica
- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 60 a 69 = 70% della quota spettante teorica
- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione inferiore a 60 = 0 % della quota spettante teorica



In caso di scheda individuale negativa, con valutazione inferiore a 60/100 il dipendente non avrà diritto alla quota di performance, sia organizzativa che individuale.

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 secondo di parametri soprariportati.

Viene definita una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione all'area di appartenenza, assegnato a ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno di riferimento.

Si confermano i seguenti valori quali quote individuali teoriche annue:

AREA	PESO
AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO	1,30
AREA DEGLI OPERATORI	1,55
AREA DEGLI ASSISTENTI	1,75
AREA PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI	2,00

Tenuto conto della nota prot. 366063 del 6.7.2023 della Regione Veneto, le Parti condividono che la quota teorica del premio correlato alla performance organizzativa venga riconosciuta sulla base di valutazioni degli obiettivi infrannuali, e previa puntuale verifica dell'avvenuto raggiungimento degli stessi.

Pertanto a decorrere dal mese di giugno dell'anno di riferimento, a seguito di tale verifica da parte dell'O.I.V., la relativa quota potrà essere erogata mensilmente nella percentuale massima dell'80% del valore teorico calcolato in base ai pesi suesposti.

A seguito dell'esito della valutazione annuale del dipendente (performance individuale) si procederà al conguaglio positivo/negativo rispetto all'intera quota teorica spettante.

Relativamente a quanto previsto nella parte generale sopra riportata, 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, nell'anno di riferimento.

Si concorda infine sulla necessità che siano programmati corsi di formazione per i valutatori, inerenti le tecniche di valutazione.

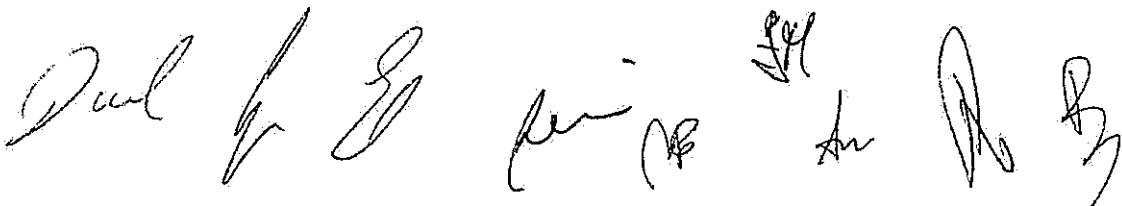
Le Parti stabiliscono che la disciplina suesposta della materia di Confronto "i criteri generali del sistema di valutazione della performance", rimane in vigore per tutta la vigenza del CCNL 2.11.2022. È fatta salva la possibilità per entrambe le Parti, di chiedere un nuovo Confronto ex art. 6 CCNL 2.11.2022.

2. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.9, comma 5 lett. b)

L'art. 9, comma 5, lett. b) del suindicato CCNL, prevede che siano oggetto di contrattazione i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance".

In data 15 aprile 2024 è stata data informazione preventiva alle Parti sindacali della determinazione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2024, adottati con successiva DDG n. 511 del 17.4.2024.



Il valore del nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro" provvisorio anno 2024 è pari ad € 10.196.047,13, comprensivo delle risorse di cui all'art. 11 del D.L. 235/2019 (Decreto Calabria) nel valore provvisorio anno 2023, nelle more della definizione dell'importo dell'anno 2024.

Tutto ciò premesso,

LE PARTI

Condividono quanto segue

Per l'anno 2024, nell'ambito del nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all' art.103, la quota complessiva destinata alla premialità sia determinata nell'importo pari a € 3.995.000,00 senza che ciò comporti un peggioramento rispetto all'anno 2022, come previsto dal comma 9 lett. c) dell'art.103 comma 9, lett. c.

Alla suindicata quota complessiva destinata alla premialità si aggiungerà quota pari all'80% degli incrementi di cui all'11 del D.L. n. 35/2019 c.d. "Decreto Calabria" relativi all'anno 2024, quale parte del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02.11.2022.

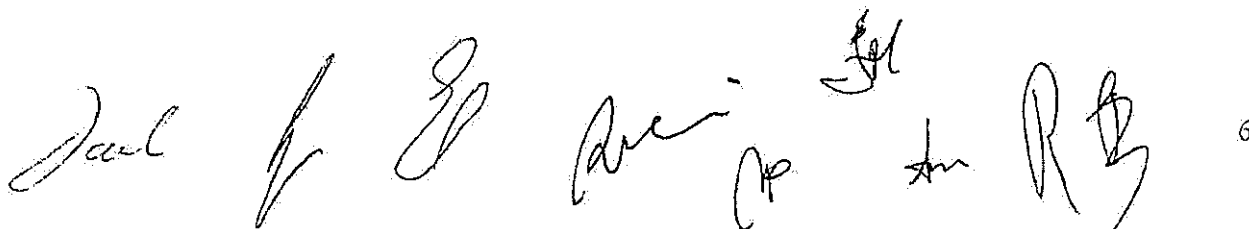
Pertanto il valore definitivo dell'art.11 del D.L. 35/2019, indicato nel Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02.11.2022, verrà utilizzato per le finalità e con le regole relative alla gestione del *ciclo della performance* (per la quota del 80%, mentre per la quota 20% sarà destinata a finanziare le voci legate alle condizioni di lavoro)

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

- per ciascun *ciclo della performance* annuale, il fondo premialità e condizioni di lavoro 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 dalla normativa di riferimento.
- Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore (Performance Individuale) sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando l'apposita scheda allegata al presente accordo, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione dell'apporto individuale, in modo coerente con gli obiettivi di struttura assegnati.

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al controllo da parte del Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci tale certificazione senza alcun rilievo, le Parti convengono di considerare il presente atto come INTESA, a decorrere dalla data di Certificazione, data che verrà comunicata dall'Azienda alla Parte Sindacale.

All.: scheda di valutazione e prospetto assenze



6

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDAGALE
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	Riccardo Mantovan FP CGIL <i>BR.</i> <i>PASOIALE Bradon</i>
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni <i>R. Sembeni</i>	Carlo Cogo CISL.FP <i>C. Cogo</i>
Direttore Sanitario Dott.ssa Carla Destro	Cristiano Pavarin UIL FPL <i>C. Pavarin</i>
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	Luciano Schiavone F.I.A.L.S.
Direttore della Direzione Medica Ospedali Rovigo Trecenta Adria	Nicola Franco Danilo Zago <i>D. Zago</i> NURSIND
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	Mara Pavan <i>M. Pavan</i> Elisabetta Manzin NURSING UP Barbara Zennaro
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	R.S.U. Egidio Busatto - Coordinatore <i>Egidio Busatto</i> Davide Santato - Vicecoordinatore Fabio Massaro - Vicecoordinatore <i>F. Massaro</i>
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi <i>P. Davi</i>	Emanuele Franceschetti Matteo Bergami Michela Gambato Nicola Franco Pasquale Brenga Pinuccia Guerrato Sabrina Venzo Silvia Saccardin

D. Mazzo *R. Sembeni* *CP* *BR*

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2024 AI FINI DELLA PREMIALITA'
 COMPARTO _____

UOC/UOSD/UOS _____
 MATRICOLA _____
 COGNOME E NOME _____
 DATA DI NASCITA _____
 DAL _____ AL _____

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORTEMENTI		MAX 20 PUNTI per ogni attività
AREA COMPETENZA	ATTIVITA'	
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

[Handwritten signatures and initials]

PERFORMANCE ANNO 2024 - COMPARTO

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% (cod 505/36)	NO PERFORMANCE
Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (cod 505/37)	NO PERFORMANCE
Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (cod 505/38)	NO PERFORMANCE
Aspettativa per gravi motivi con idennità (cod 505/53)	NO PERFORMANCE
Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO PERFORMANCE
Diritto allo studio h.150 (cod. 503/04)	NO PERFORMANCE
Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (cod 505/111)	NO PERFORMANCE
Permesso carica pubblica assessore 24h (cod 502/45)	NO PERFORMANCE
Permesso carica pubblica sindaco 48 h (cod 502/46)	NO PERFORMANCE
Permesso partecipazioni organi (cod 502/80)	NO PERFORMANCE
Partecipazione Esami e concorsi (cod 502/10)	NO PERFORMANCE
Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO PERFORMANCE
Sciopero (cod. 504/20)	NO PERFORMANCE
Isolamento domiciliare sorveglianza sanitaria (cod 504/88)	NO PERFORMANCE
Carica Pubblica mandato Parlamentare (cod 505/25)	NO PERFORMANCE
Sospensione cautelare ridotta 100% (cod 505/41)	NO PERFORMANCE
Rid. 50% sanz. Disciplinare v. fisc. L. 638 (cod 505/79)	NO PERFORMANCE
Assegnazione temporanea per figlio < 3 anni (cod 505/115)	NO PERFORMANCE
Sospensione cautelare rid 50% (cod 505/117)	NO PERFORMANCE
Sospensione cautelare (cod 505/132)	NO PERFORMANCE
Sospensione disciplinare (cod 505/131)	NO PERFORMANCE
Malattia 3 mesi rid 10% primi 10 gg (cod 505/136)	NO PERFORMANCE
Malattia 6 mesi rdi. 50% primi 10 gg (cod 505/137)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 25 c. 1 D.L. 18/2020 rid 50% (cod 505/301)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 25 c. 6 D.L. 18/2020 Nr (cod 505/311)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 5 c. 2 D.L. 118/2020 rid. 50% (cod 505/312)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 2, c. 2 D.L. 30 del 13.03.2021 (cod 505/316)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 9, c. 1 D.L. 146 del 21.10.2021 (cod 505/318)	NO PERFORMANCE

