

REGIONE DEL VENETO



ULSS5
POLESANA

CCNL 16.07.2024

Personale dell'Area delle Funzioni Locali

DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

Triennio 2019-2021

CONTRATTAZIONE

COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOSTESI DI ACCORDO

**Criteri per la determinazione e attribuzione della
Retribuzione di risultato**

(ai sensi del CCNL 16.07.2024, articolo 48 comma 1, lett. b) e i)

23 ottobre 2024

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data 8 novembre 2024
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.

Il 23 ottobre 2024, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 5 Polesana, Viale Tre Martiri, 89 - Rovigo, si sono riunite la Delegazione trattante di Parte Datoriale costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024 e le Delegazioni Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dell'Area Funzioni Locali firmatarie del CCNL 16.07.202, per discutere sul seguente o.d.g.:

Criteria per la determinazione e attribuzione della Retribuzione di risultato
(ai sensi CCNL 16.07.2024, articolo 48 comma 1, lett. b) e i)

PREMESSO CHE

- Il CCNL Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, alla Sezione III, Titolo III, Capo III (Verifica e valutazione dei dirigenti) disciplina la valutazione dei dirigenti professionali tecnici e amministrativi collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché delle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016;
- 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. 70 CCNL 17.12.2020 attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura;
- A consuntivo, le singole quote sono 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;
- Ai sensi dell'art. 91 del CCNL 17.12.2020 e art. 52 comma 2 del CCNL 16.07.2024, il *Fondo di risultato e altri trattamenti accessori* è stato determinato in via provvisoria **per l'anno 2024 in € 71.687,21** con Deliberazione del Direttore Generale n. 1189 del 9/10/2024, la cui proposta di deliberazione è stata oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali in data 3/10/2024;

Ciò premesso,

LE PARTI

Concordano i seguenti criteri generali per della retribuzione di risultato

1) Definizione della quota teorica di risultato individuale per dirigente e complessiva per struttura

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata sulla base dell'entità del *Fondo di risultato e altri trattamenti accessori*, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, distinti per categoria di incarico (ex art. 70 CCNL 17.12.2020).

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

TIPOLOGIA DI INCARICO	PESI*
Incarico di direzione di struttura complessa (Art. 70, comma 1, lett. a)	30,36
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (Art. 70, comma 1, lett. b)	22,87
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Art. 70, comma 1, lett. c)	19,03
DIRIGENTI IN PROVA (Art. 70, comma 2 almeno 6 mesi)	11,54

La quota teorica individuale, della retribuzione di risultato, si calcola come di seguito indicato:

- 1) Per ogni tipologia di incarico suindicato, si moltiplica il peso* per il n. dei dirigenti in servizio al 1° gennaio di ogni anno;
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma dei pesi di cui al punto 2), e si ottiene così il "valore punto";

RTfeef

lt

- 4) si moltiplica il "valore punto" per il peso di risultato attribuito a quell'incarico, ottenendo così il valore annuo della retribuzione di risultato.

2) Attribuzione della retribuzione di risultato

La "quota teorica di budget" è interamente corrisposta solo 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.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1 del CCNL 16.7.2024, "La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali [...], fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. Pertanto, l'erogazione della quota di risultato spettante, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale.

3) Performance individuale

Nel valutare il risultato del singolo dirigente, il Direttore/Responsabile deve considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi delle unità operative di appartenenza, sia quella effettuata per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla propria Struttura. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati negli accordi di budget costituisce condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di retribuzione di risultato.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo dirigente è valutato dal Direttore/Responsabile in modo oggettivo, 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 è effettuata tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (es.: quota teorica= 1000, raggiungimento obiettivi di budget della struttura = 90%, valutazione individuale =99/100 => $1000 \times 90 / 100 \times 99 / 100 = 891$ = quota annua retribuzione di risultato).

Per il personale ad impegno orario ridotto, il valore della retribuzione di risultato è rideterminato proporzionalmente al regime orario.

4) Riduzione in base alle assenze

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).

5) Incarico ad interim (art. 48 comma 1 lett. i) e art. 73, comma 8 del CCNL 17.12.2020

Per l'affidamento di struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico, il maggior aggravio per il dirigente incaricato è compensato con una maggiorazione della propria retribuzione di risultato ordinariamente spettante, commisurata al 35% della retribuzione di posizione relativa all'incarico mappato e vacante, e rapportata alla durata dello svolgimento dello stesso.

6) Integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (art. 48 comma 1 lett. i)

Per l'affidamento degli incarichi di:

- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)
- Responsabile della transizione digitale (RTD)
- Data protection officer (DPO)

compete una maggiorazione della retribuzione di risultato ordinariamente spettante pari al 35% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ciclo della performance dell'anno di riferimento.

7) Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 23 CCNL 16.07.2024)

Ai dirigenti professionali, tecnici e amministrativi che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato retribuzione di risultato.

Le Parti stabiliscono che la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuita la maggiorazione della retribuzione di risultato è pari al 15% dei dirigenti in servizio, suddiviso per tipologia di incarico di cui all'art. 70 comma 1 lett. a. b. c. del CCNL 17.12.2020.

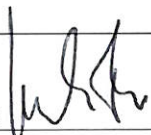


I dirigenti aventi diritto a tale differenziazione sono individuati mediante i seguenti criteri:

- a) Scheda di valutazione individuale con punteggio più elevato;
- b) Valutazione della Performance Organizzativa di Struttura;
- c) Non aver beneficiato della differenziazione nell'anno precedente;
- d) Non aver subito sanzioni disciplinari;
- e) In caso di parità, si considera l'eccedenza oraria.

Le Parti concordano che, il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) conserva efficacia per tutta la vigenza del CCNL 16.07.2024, in applicazione dell'art. 9 comma 8 del CCNL medesimo. Le Parti hanno comunque facoltà di richiedere alla controparte la riapertura della trattativa sulla materia oggetto del presente CCIA prima della scadenza del CCNL.

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."

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA DATORIALE	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	FEDIRETS Ing. Emanuela Terribile 
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni 	CISL FP Dott. Pierluigi Serafini 
Direttore Sanitario Dott. Carla Destro	FP CGIL Dott. Pasquale Brenga
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	UIL FPL Sig. Cristiano Maria Pavarin
Direttore della Funzione Ospedaliera	U.N.S.C.P.
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Lucianò	
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Patrizia Davi	

RETRIBUZIONE DI RISULTATO – DIRIGENZA (aggiornato)

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 RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (cod 505/37)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (cod 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 (cod 505/12)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per gravi motivi con indennità (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
Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (cod 505/111)	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 (cod 504/88)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Distacco Sindacale retribuito t.pieno (cod 505/24)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Carica Pubblica mandato Parlamentare (cod 505/25)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare ridotta 100% (cod 505/41)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Rid. 50% sanz. Disciplinare v. fisc. L. 638 (cod 505/79)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assegnazione temporanea per figlio < 3 anni (cod 505/115)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare rid 50% (cod 505/117)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare (cod 505/132)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione disciplinare (cod 505/131)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 3 mesi rid 10% primi 10 gg (cod 505/136)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 6 mesi rdi. 50% primi 10 gg (cod 505/137)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 1 D.L. 18/2020 rid 50% (cod 505/301)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 6 D.L. 18/2020 Nr (cod 505/311)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 5 c. 2 D.L. 18/2020 rid. 50% (cod 505/312)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 2, c. 2 D.L. 30 del 13.03.2021 (cod 505/316)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 9, c. 1 D.L. 146 del 21.10.2021 (cod 505/318)	NO RETRIB. DI RISULTATO



DIPARTIMENTO
UOC
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2024

C.C.I.A. Dirigenti Area PTA Verbale
Dirigenti con Incarichi professionali

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

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

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO





UOC
SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
ANNO 2024
CRITERI PER ACCEDERE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

C.C.I.A. Dirigenza Area PTA
 Dirigenti con Incarico di Direzione di Struttura Complessa, Semplice, Semplice Dipartimentale

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		
	max 50 punti		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

Data, _____

Firma del Responsabile

Firma del Dirigente per presa visione

peppa

H *Ami*
