

REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. della Dirigenza

AREA SANITÀ

23.01.2024

Triennio 2019-2021

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE

IPOSTESI DI ACCORDO

CRITERI DESTINAZIONE FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO
2024

30 DICEMBRE 2024

La presente ipotesi di accordo è divenuta definitiva in data 25 FEBBRAIO 2025 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.

CRITERI PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

CCNL 23.1.2024 art. 9 comma 5 lett. a) e b) - Art. 6 comma 3 lett. c) - Art. 70
Artt. 72, 73, 74
CCNL 19.12.2019 art. 95 commi 8 e 10

Il giorno 30 dicembre 2024, presso la Sede Amministrativa dell'Azienda Ulss 5 Polesana, la Delegazione Datoriale di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, e la Delegazione di Parte Sindacale ex art. 7 comma 3 del CCNL dei dirigenti dell'Area Sanità, sottoscritto il 23.01.2024, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, si sono incontrate per trattare le seguenti materie (art. 9, co. 5, lett. a) e b):

- a) ***i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e 74 (Fondo per la retribuzione di risultato);***

- b) ***i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 70, commi 7 e 8, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95, comma 10 del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato).***

<h3>CRITERI GENERALI PER LE MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE AI DIRIGENTI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE</h3>

La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali che vengono formalmente assegnati ad ogni dirigente nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n. 150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

Per *Ciclo della performance* si intende un sistema di pianificazione e misurazione degli obiettivi, articolato in più fasi, che consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi aziendali, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Il **Piano della Performance 2024-2026** è dettagliato nel Piano Integrato dell'Attività e Organizzazione (PIAO) adottato con **Deliberazione del Direttore Generale n. 156 del 31.01.2024**, al quale si rinvia integralmente.

Il Fondo per la retribuzione di risultato alla data del **1 gennaio 2024**, è determinato in via provvisoria per un importo pari a **€ 2.246.200,27** (Deliberazione del Direttore Generale n. 388 del 13.3.2024). Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23.1.2024, il dato è stato oggetto di informazione preventiva in data 11.03.2024.

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per 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 indicate all'art. 22 CCNL 23.1.2024, 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.



Criteria generali per la performance organizzativa ed individuale

Definizione della quota teorica individuale e per struttura

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 tipologia di incarico. 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 art. 22 CCNL 23.1.2024	
INCARICHI GESTIONALI	Peso
Incarico di direzione di struttura complessa	1,2968
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	1,2103
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di UOC	1,1239
INCARICHI PROFESSIONALI	Peso
Incarico professionale, di altissima professionalità a valenza dipartimentale	1,2103
Incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa (o semplice, a valenza dipartimentale o distrettuale)	1,1239
Incarico professionale alta specializzazione	1,0374
Incarico professionale consulenza studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	0,9510
Incarico professionale iniziale	0,8645

La quota teorica individuale è calcolata come di seguito indicato:

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.

La quota teorica tiene conto dei Dirigenti con contratto di lavoro a tempo pieno e orario ridotto. Ai sensi dell'art. 20 CCNL 23.1.2024, ai dirigenti con contratto di lavoro a rapporto non esclusivo non spetta la retribuzione di risultato.

Attribuzione della retribuzione di risultato rispetto alla quota teorica

La quota teorica è 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.

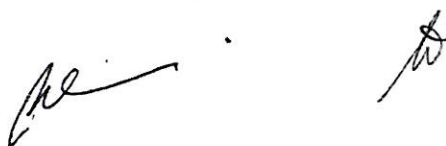
L'obiettivo della performance organizzativa si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%; in tal caso ne consegue che la quota teorica di Struttura è pari al 100%. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota teorica di struttura è attribuita in modo proporzionale.

Conseguentemente, l'attribuzione dell'importo economico al singolo dipendente 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 come di seguito esemplificato:

Quota teorica = 1000

Es. 1 Raggiungimento obiettivi di budget della struttura = 90%

Valutazione individuale = 99



Quota annua retribuzione di risultato = $(1000 \times 90/100 \times 99/100) = 891$

Es. 2 Raggiungimento obiettivi di budget della struttura = 96% (essendo >95% corrispondente al 100% organizzativa)

Valutazione individuale = 100

Quota annua retribuzione di risultato = $(1000 \times 100/100 \times 100/100) = 1000$

L'art. 58, commi 1 e 2, del CCNL Area Sanità 19.12.2019, tuttora in vigore in quanto non disapplicato dal CCNL 23.1.2024, prevede che *"l'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 [da parte dell'organismo indipendente di valutazione] comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato."*

Tenuto conto dell'orientamento ARaN ASAN80 del 22/12/2022 e della nota prot. 366063 del 6.7.2023 della Regione del Veneto, le Parti prendono atto dell'impossibilità di attribuzione di acconti sulla retribuzione di risultato.

Il raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di negoziazione di budget costituisce condizione necessaria per l'assegnazione definitiva della quota di retribuzione di risultato.

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 della propria Struttura di appartenenza, nonché per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla medesima in sede di negoziazione di budget.

La conseguente attribuzione della quota economica al singolo dirigente è effettuata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, nonché del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale (vedi schede allegate).

Riduzione in base alle assenze

La retribuzione di risultato non viene corrisposta per i casi di assenza espressamente previsti dalla legge e dai CC.CC.NN.LL.

Incarichi "ad interim" di altre funzioni dirigenziali (art. 25 co. 5 del CCNL 23.1.2024)

Premesso che, per l'anno 2024, l'incarico *"ad interim"* verrà retribuito con la retribuzione di risultato e che dall'anno successivo verrà finanziato, con il fondo di cui all'art. 72 del CCNL 23.1.2024 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Al dirigente cui è conferito l'incarico *"ad interim"* compete un'indennità mensile per 12 mensilità, pari al 50% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa del dirigente sostituito, così come previsto dall'articolo art. 25 co. 5 del CCNL 23.1.2024.

Differenziazione della retribuzione di risultato (art. 70 commi 6, 7 e 8 CCNL 23.1.2024)

LE PARTI definiscono i seguenti criteri ai sensi dell'art. 9 co. 5 lett. b)

Ai dirigenti 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.

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.

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 la presenza in servizio.



Premesso che

- L'Azienda provvede a dare informazione preventiva delle voci di utilizzo dei tre fondi contrattuali ex artt. 72, 73 e 74 del CCNL 23.1.2024, ai sensi dell'art. 5, commi 4, lett. b) e comma 5;
- L'Azienda quantifica, in corso d'anno, l'entità "fisiologica" delle somme residuali dei due fondi di cui all'art. 72 e 73 del CCNL 23.1.2024, la quale è commisurata alle disponibilità economiche in rapporto all'effettivo personale in servizio;
- L'Azienda ha l'obbligo di utilizzare integralmente nell'anno di competenza, i fondi contrattuali per le finalità loro proprie;

Ai sensi dei suindicati articoli 72, 73 del CCNL 23.1.2024 "... eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno...".

Ai sensi dell'art. 95 comma 10 del CCNL 19.12.2019, "... alla retribuzione di risultato è destinato in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lett. b) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente fondo...".

Tutto ciò premesso,

LE PARTI

Stabiliscono i seguenti criteri a valere per l'anno 2024:

- a) Il fondo di risultato è assegnato per il 70% alla Performance organizzativa e individuale sulla base del Ciclo della Performance;
- b) Il fondo di risultato è assegnato per il 30% ad obiettivi prestazionali incentivati effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro che verranno retribuiti con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato;
- c) L'importo residuale "fisiologico" stimato del *Fondo per la retribuzione degli incarichi* e del *Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro* vanno ad alimentare il Fondo di risultato dell'anno 2024 e segue le medesime destinazioni di detto fondo:
 - a. Il 70% alla Performance organizzativa e individuale sulla base del Ciclo della Performance;
 - b. Il 30% ad obiettivi prestazionali incentivati effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro che verranno retribuiti con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato

Quote non erogate

Con riferimento al disposto di cui al comma 5) dell'art. 74 del CCNL 23.1.2024 che richiama quanto indicato all'art. 95 comma 8 del CCNL 19.12.2019, il *Fondo per la retribuzione di risultato* deve essere integralmente utilizzato, e qualora eventuali risorse a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo di cui trattasi, la destinazione è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett a).

Ciò considerato,

LE PARTI

Stabiliscono che, le quote del premio di risultato non erogate alle Unità Operative per parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi saranno redistribuite entro i successivi due mesi alle Unità Operative che avranno raggiunto gli obiettivi mediante una performance organizzativa superiore o uguale al 95%, e ciò al fine di non generare residui derivanti da tali economie.

Concordano inoltre che, nel caso in cui la Regione del Veneto metta a disposizione per l'anno 2024 ulteriori risorse per l'attuazione dei piani di recupero delle liste d'attesa e per fronteggiare effettive




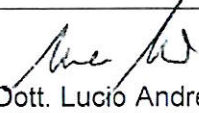
insufficienze degli organici, quest'ultime saranno destinate a finanziare, in tutto o in parte, le prestazioni aggiuntive relative agli obiettivi prestazionali di cui al presente accordo.

Le risorse residuali messe a disposizione con il presente accordo saranno recuperate per l'equivalente importo finanziato dalla Regione e destinate alla retribuzione di risultato dell'anno 2024.

Decorrenza e durata

Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta alla verifica di congruità 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 DATORIALE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	ANAAO ASSOMED	Dott. Nicoletta Santipolo
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni 	Fed. CIMO- FESMED	Dott. Gabriele Braggion
Direttore Sanitario Dott.ssa Carla Destro	FASSID	Dott. Giorgio Nichetti
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	A.A.R.O.I. EMAC	Dott. Piero Di Pasquale
Direttore Funzione Ospedaliera	FP CGIL	Dott. Pasquale Brenga
Direttore Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	FVM	Dott. Michele Zaghi
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	FEDERAZIONE CISL MEDICI	 Dott. Lucio Andreotti
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi	UIL FPL	Dott. Antonio Tocchio



REGIONE DEL VENETO



C.C.N.L. della Dirigenza

AREA SANITÀ

23.01.2024

Triennio 2019-2021

**CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE**

Accordo integrativo aziendale

**CCIA "Criteri destinazione fondo per la
retribuzione di risultato 2024" del 25 febbraio 2025**

5 MARZO 2025

Ipotesi di
Accordo integrativo aziendale
del CCIA "Criteri destinazione fondo per la
retribuzione di risultato 2024" certificato il 25 febbraio 2025

In data 5 marzo 2025, presso la Prefettura di Rovigo, la Delegazione Datoriale di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.4.2024, e la Delegazione di Parte Sindacale ex art. 7 comma 3 del CCNL dei dirigenti dell'Area Sanità, sottoscritto il 23.01.2024, incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale, si sono incontrate per definire, di comune accordo, le modalità applicative del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale della Dirigenza Area Sanità concernente i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ex art. 9 comma 5 lett. b) del CCNL 23.1.2024, sottoscritto il 30 dicembre 2024 e certificato dal Collegio sindacale in data 25.2.2025;

PREMESSO CHE

- In data 30.12.2024 il CCIA in argomento, proposto dalla Parte Datoriale, è stato sottoscritto unicamente da Federazione CISL Medici e che le altre Sigle sindacali si sono opposte a tale soluzione;
- in data 19.2.2025 la Parte Sindacale ha proclamato lo stato di agitazione del personale dipendente, richiedendo al Prefetto della Provincia di Rovigo l'attivazione della procedura amministrativa di conciliazione ex art. 2, comma 2 della L. 146/1990 e s.m.i.;
- in data 26.2.2025 le Parti, dinanzi al Prefetto di Rovigo, si sono impegnate a riprendere le trattative al fine di addivenire ad un accordo entro il 5.3.2025, data di nuova convocazione fissata dal Prefetto;
- in data 26.2.2025, con Deliberazione del Direttore Generale n. 250, l'Azienda Ulss 5 Polesana ha recepito il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in argomento, attribuendogli anche valore di atto aziendale unilaterale ai sensi dell'art. 40, comma 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e provvedendo ad una immediata apertura delle trattative mediante convocazione della Parte Sindacale;
- in data 27.2.2025 le Parti si sono incontrate al fine di pervenire ad un accordo condiviso, dopo un'approfondita analisi e il vaglio di eventuali soluzioni alternative;
- in data 4.3.2025, le parti si sono incontrate per riprendere le trattative

CONSIDERATO

- che con D.G.R. n. 280 del 21.03.2024 la Regione del Veneto ha assegnato alle singole Aziende ed Enti del SSR le risorse, necessarie per far fronte ai piani di recupero delle liste d'attesa, per prestazioni aggiuntive per far fronte ad effettive insufficienze degli organici, per lo svolgimento di attività presso i servizi di emergenza-urgenza ospedaliera e, infine, per i servizi di guardia notturna (art. 89 comma 6);
- che le risorse così assegnate, compreso il Fondo Balduzzi, costituiscono il nuovo limite aziendale di cui all'art. 89, comma 4, del CCNL dell'Area Sanità 23.01.2024 per il triennio 2024-2026, con tariffa oraria di cui all'art. 89, co. 3, del citato CCNL, di 80 euro elevabili fino a 100 euro oltre IRAP a carico dell'Azienda;
- che l'Azienda individua la tariffa oraria di 82,00 Euro (lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'Azienda) per remunerare tutte le ore effettuate e attestate con timbrature causalizzate F6F4 e F6F2 mediante utilizzo delle risorse regionali di cui alla DGRV n. 280 del 21.3.2024.

LE PARTI


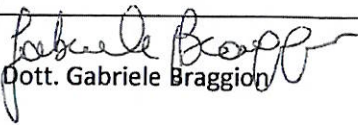
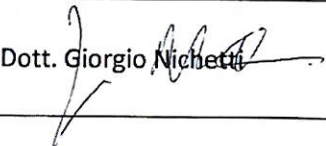

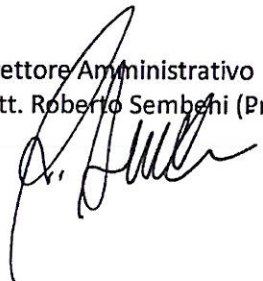
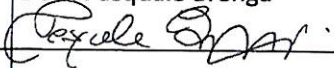

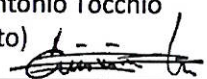
- a) Concordano di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse destinate con il richiamato CCIA sottoscritto il 30.12.2024 e certificato il 25.2.2025, ad "obiettivi prestazionali incentivati" effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, riconducibili a situazioni di disagio lavorativo;
- b) Concordano di realizzare e finanziare con le richiamate risorse un progetto per il superamento del disagio lavorativo utilizzando il fondo della retribuzione di risultato fino alla concorrenza dell'importo



del limite delle risorse residuali del "Fondo per la retribuzione delle Condizioni di Lavoro" (art. 73) consuntivato al 31.12.2024 pari ad euro 832.357,64;

- c) Concordano a tale scopo di riconoscere il "Progetto per il disagio lavorativo" secondo i seguenti "parametri", non cumulabili:
- o Disagio legato a recupero liste d'attesa e prestazioni aggiuntive;
 - o Lavoro su più sedi;
 - o Turni di reperibilità;
 - o Turni di guardia;
 - o Carenza di organico.
- d) La quantificazione precisa della ripartizione delle risorse secondo i parametri sopra descritti, pur fino alla concorrenza massima stabilita in euro 832.357,64 viene rimandata ad un tavolo tecnico misto parte Datoriale e Rappresentanti Sindacali allo scopo individuati dell'Azienda ULSS 5 Polesana, che definisca le modalità applicative mancanti entro e non oltre il 18 marzo 2025.
- e) Concordano che la quota del fondo eventualmente non utilizzata per le finalità sopra descritte rimarrà nella disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato.

Letto, approvato, sottoscritto.

PARTE DATORIALE PUBBLICA	PARTE SINDACALE	
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	ANAAO ASSOMED	Dott. Nicoletta Santipolo
	Fed. CIMO-FESMED	 Dott. Gabriele Braggion
	FASSID	 Dott. Giorgio Nichetti
Direttore Amministrativo Dott. Roberto Sembeni (Presidente)	A.A.R.O.I. EMAC	 Dott. Piero Di Pasquale
	FP CGIL	Dott. Pasquale Brenga 
	FVM	Dott. Michele Zaghi 
	FEDERAZIONE MEDICI CISL	Dott. Antonio Tocchio (delegato) 
	UIL FPL	Dott. Antonio Tocchio 