



VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 29 ottobre 2019 presso la sala riunioni sita al piano mezzanino della Palazzina Uffici del P.O. di rete Bassano, ha luogo l'incontro con le OO.SS. del Comparto Sanità e la RSU convocato con nota prot. n. 92592 del 24.10.2019, per la sottoscrizione definitiva del CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE E CONFRONTO IN MATERIA DI ISTITUTI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – METODOLOGIA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL LORO FINANZIAMENTO PER L'ANNO 2019 e del CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE in materia di RISORSE E CRITERI PER LA DIFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (FASCE) – ANNO 2019 siglati in ipotesi in data 29.08.2019, e dei quali il Collegio Sindacale ha esaminato le relazioni senza rilievi, attestandone la compatibilità normativa con i vincoli di bilancio nel verbale n. 9 del 23.10. 2019.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	Presenti
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	×
Direttore Sanitario dott.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UODS Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	×
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	×
Direttore del Distretto 1 dr.ssa Francesca Busa	×
Direttore del Distretto 2 dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore ff della UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	×
Dirigente della Direzione delle Professioni Sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	×

Per la parte sindacale, i sigg.:	
per la CISL FP i sigg. Bellotto Ruggero e Tonelli Elena	×
per la FP CGIL sig.ra Donati Lara	×
per la UIL sigg. Girardi Daniele e Edoardo Vanin	×
per il NURSING UP sig. Silvestrini Guerrino	×
Per la FSI sig. Russelli Rosolino <i>Francesco Colucci</i>	×
per la RSU il Coordinatore Ferracin Mauro	×
per la RSU il Vice Coordinatore De Rossi Maurizio	×

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono gli allegati Contratti collettivi integrativi aziendali

La riunione si chiude alle ore 16:00

*W*  
*ML*  
*RSU*  
*FP*  
*CGIL*  
*UIL*  
*FSI*  
*RSU*  
*De Rossi*  
*Ferracin*  
*Colucci*  
*Prevedello*  
*Busa*  
*Marchiori*  
*Galeazzo*  
*Corò*  
*Coin*  
*Pigatto*  
*Zandonà*  
*Barausse*



REGIONE DEL VENETO



**ULSS7**  
PEDEMONTANA

2. CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE E CONFRONTO IN  
MATERIA DI ISTITUTI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - METODOLOGIA DI  
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL LORO FINANZIAMENTO PER L'  
ANNO 2019

*[Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) are scattered across the lower half of the page. Some legible initials include 'M', 'A.V.', 'Lun', 'T.B.', 'cinelli', 'M.C.', 'Lotti', and 'L'.]*

Le parti prendono innanzitutto atto che il fondo destinato a finanziare il sistema collegato alla premialità del personale del Comparto previsto dal C.C.N.L. 21.05.2018 è quello di cui all'art. 81 del medesimo contratto denominato "Fondo premialità e fasce"; tale fondo finanzia oltre che il sistema delle "progressioni economiche orizzontali", e perciò in quota parte, anche il nuovo sistema premiante nelle sue componenti di:

- a) i premi correlati alla performance organizzativa;
- b) i premi correlati alla performance individuale.

Le parti prendono altresì atto che, ai sensi dell'art. 82, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate in riferimento alla performance individuale va attribuita una maggiorazione del premio nella misura percentuale non inferiore a quella descritta dal medesimo art. 82 e che spetta alla contrattazione integrativa definire preventivamente la limitata quota di personale cui attribuire tale maggiorazione.

Le parti prendono atto inoltre che in base all'art.9 del C.C.N.L. 21.05.2018 il presente CCIA ha durata triennale, fatto salvo quanto concerne i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo che possono essere negoziati con cadenza annuale.


Ciò premesso

le parti, sulla base di quanto disposto dall'art. 8, punto 5, lettera a), del C.C.N.L. 21.05.2018: -

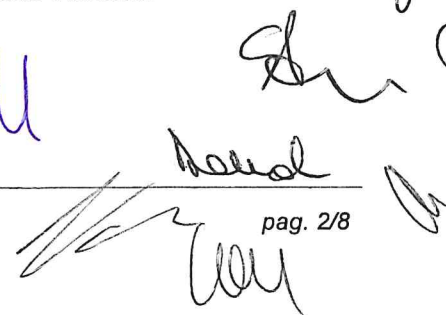
1. concordano nel destinare a finanziamento dell'istituto in oggetto (premierità), risorse stabili pari a € 4.034.000 e risorse variabili (stimati risparmi Piano razionalizzazione – anno 2019) pari a € 178.672;
2. concordano altresì che una quota di tali risorse pari a € 107.000 (di cui € 90.000 prog. Chiamate in servizio – v. allegato 1, e € 17.000 prog. Maneggio valori per cassieri – v. allegato 2) è destinata al finanziamento di "maggiori obiettivi" per interventi strategici e straordinari individuati dalla Direzione Generale aziendale. I progetti individuati dalla Direzione Generale dovranno essere coerenti con la programmazione di budget, così come espresso nel documento di direttive aziendali;
3. concordano inoltre che una quota di tali risorse pari a € 69.000 è destinata per l'attuazione dell'art.82 (differenziazione del premio individuale) del C.C.N.L. 21.05.2018
4. dedotte le quote per poter dare attuazione a quanto disposto ai precedenti punti, le risorse economiche destinate a finanziare la premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale verranno distribuite secondo la seguente metodologia.

#### ART.1 - QUOTA INCENTIVANTE ANNUALE TOTALE

1. Le quote annue pro capite relative alla performance, organizzativa (quota A) e individuale (quota B), sono differenziate a seconda della categoria di appartenenza del dipendente e, nell'ambito della medesima categoria, a seconda del ruolo di appartenenza, come di seguito indicato:

  
CCIA comparto:2- Performance

  
Sottoscritto definitivamente 29.10.2019

  
pag. 2/8

Cat	Ruolo	quota annua totale (A+B)
A	Tecnico	€ 850,00
	Amministrativo	€ 907,39
B	Tecnico	€ 945,00
	Amministrativo	€ 1.005,10
BS	Sanitario	€ 1.137,72
	Tecnico	€ 1.062,72
	Amministrativo	€ 1.137,72
C		€ 1.256,37
D		€ 1.458,79
DS		€ 1.661,21

- La quota individuale spetta al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, superati i primi 3 mesi di servizio, salvo i dipendenti assunti da mobilità che abbiano superato i primi 3 mesi nell'Ente di provenienza.
- Le predette quote spettano al personale a tempo pieno; al personale a tempo parziale, esse spettano in misura proporzionale al profilo orario di appartenenza.

## ART. 2 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Per l'assegnazione di tali quote, si identificano due percorsi progettuali:

a) il primo percorso volto a valutare la performance organizzativa verrà così articolato:

il "fondo" destinato al finanziamento della premialità (quota A) collegata al raggiungimento degli obiettivi aziendali cioè quelli che la Regione assegna annualmente al Direttore Generale, così come assegnati alle singole UU.OO., viene totalmente distribuito qualora la valutazione della "performance dell'U.O." dell'anno di riferimento sia ricompresa fra un minimo del 75% ed un massimo del 100% del punteggio messo a disposizione dalla Regione per la sua misurazione. In caso contrario la quota incentivante sarà proporzionalmente ridotta.

b) un secondo percorso, volto a valutare la performance individuale e destinato a premiare l'apporto partecipativo del singolo operatore al raggiungimento degli obiettivi dell'U.O., le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi, cui andrà destinato la restante parte della quota complessiva del "fondo" destinato al finanziamento della premialità (quota B), fino a concorrenza della quota annua

## ART. 3 - MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DELLE QUOTE INCENTIVANTI

1. La determinazione della quota attribuita al primo percorso atto a finanziare una progettualità di miglioramento ed efficientamento aziendale sarà collegata agli obiettivi del Direttore Generale, come assegnati alle varie équipe di ciascuna U.O. dell'Azienda ULSS. La quota individuale sarà altresì determinata dalla presenza effettiva in servizio.

2. Di seguito le quote individuali annue – quota A:

Cat.	Quota A
A	666,72
B	756,00
Bs	850,08
C	939,36

D	1.107,96
Ds	1.197,12

3. In relazione a quanto previsto dagli artt. 36-49 del C.C.N.L. 21.05.2018 le parti condividono che, ai fini della corresponsione di tali quote, vengono considerate presenza le giornate non lavorate dovute a:

- Ferie,
- Festività,
- Riposi compensativi,
- Periodi di congedo per maternità obbligatorio (art. 45 del C.C.N.L. 21.05.2018),
- Gravi patologie (art. 45 del C.C.N.L. 21.05.2018),
- Altre fattispecie conseguenti a disposizioni di Legge o C.C.N.L.(a titolo esemplificativo e non esaustivo: congedi per le donne vittime di violenza – permessi giornalieri retribuiti – permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari – permessi sindacali – distacco sindacale - ecc.)

4. In relazione a quanto previsto dall'art.42, lett. e) del C.C.N.L. 21.05.2018, che rinvia alla contrattazione integrativa la definizione dell'importo dei "trattamenti accessori correlati alla performance (...) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate secondo un criterio non necessariamente proporzionale a quest'ultime", le parti concordano una franchigia su base annua di 45 giorni, ovvero le quote non spettano per i periodi di malattia, eccedenti i 45 giorni, anche non continuativi, nell'anno; la stessa regola vale per il caso di cui all'art.44 del C.C.N.L. 21.05.2018 "Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio".

5. Ai fini della valutazione del dipendente in funzione dell'attribuzione della quota destinata al secondo percorso (Quota B), finalizzato a premiare le attività sarà annualmente redatta una scheda di valutazione della performance individuale (all. 3 del presente verbale) la cui somma complessiva dei valori avrà come punteggio massimo 30 fatto salvo quanto previsto al successivo ultimo capoverso. In relazione al punteggio raggiunto sarà erogata una quota individuale basata sui criteri sotto riportati:

<b>Punteggio complessivo</b>	Fino a 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
<b>Quota percentuale parametrata</b>	0	53,33	56,67	60	63,33	66,67	70	73,33	76,67	80	83,33	86,67	90	93,33	96,67	100

6. Data la natura di tale percorso progettuale, la cui valutazione si tara sugli elementi posti in scheda di valutazione individuale, l'erogazione della quota incentivante presuppone la presenza effettiva in servizio secondo i medesimi criteri della Quota A.

7. Di seguito le quote individuali annue – quota B:

Cat	Ruolo	Quota B
A	tecnico	183,28
	amministrativo	240,67
B	tecnico	189,00
	amministrativo	249,10
BS	tecnico	212,64
	sanitario	287,64
	amministrativo	287,64
C		317,01
D		350,83
DS		464,09

8. In caso di spostamenti tra articolazioni aziendali il dipendente sarà valutato dai valutatori assegnatari che sottoscriveranno la scheda di valutazione ognuno per il periodo di competenza. Laddove non fosse possibile giungere a una valutazione congiunta, si farà riferimento alla valutazione effettuata dal coordinatore/dirigente a cui il dipendente sarà stato assegnato per il periodo prevalente nel corso dell'anno.
9. In tutti i casi in cui, nell'ultimo anno di riferimento, non sia stato possibile valutare il dipendente per giustificate assenze prolungate del medesimo, lo stesso sarà inserito in un periodo "non valutabile in quanto non presente in servizio". In tali fattispecie di giustificate assenze prolungate, che prevedano comunque l'erogazione del premio di produttività e superiori, si considera come riferimento utile l'ultima valutazione valida nel quadriennio precedente.
10. Le risorse, così come previste dall'art. 1, sono distribuite previa verifica su stati di avanzamento basata su proiezioni, nella misura massima della Quota A e secondo i criteri riportati al successivo articolo 5, comma 3, previa verifica periodica sullo stato di avanzamento dei progetti e/o conseguimento degli obiettivi e comunque fatta salva verifica finale, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi stessi.
11. Le quote spettanti a consuntivo saranno erogate previa verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali così come previsto all'art. 5 comma 6.
12. Nell'eventualità che in corso d'anno risultassero verifiche intermedie negative, di tale risultato sarà data comunicazione al dirigente, il quale a sua volta provvederà a darne comunicazione a tutto il personale afferente all'U.O. così come previsto dall'art. 5.

#### ART. 4 ATTUAZIONE DISPOSTO EX ART. 82 C.C.N.L. 21.05.2018

La quota concordata di € 69.000 è destinata all'applicazione dell'art.82 del C.C.N.L. 21.05.2018 come segue:

1. Il 15% dei dipendenti che ottengono il punteggio più alto partecipano all'attribuzione della maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance di cui all'art.1;
2. qualora in base al numero dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto si superasse il limite delle risorse a disposizione per la maggiorazione, la stessa verrà attribuita al personale che ha garantito il maggior numero di ore di presenza in servizio nell'anno valutato utili al riconoscimento

della performance organizzativa e riparametrate in proporzione al profilo orario posseduto; e a parità di numero di ore, al personale con maggiore anzianità di servizio in Azienda ULSS 7.

#### ART. 5 PROCESSO DI BUDGET E DI VALUTAZIONE

1. Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale, annualmente, la Direzione Generale individua gli obiettivi e la programmazione dell'attività in Azienda. Attività e obiettivi da raggiungere sono pubblicati sulla rete informatica aziendale. Degli obiettivi concordati sarà data informazione alle Organizzazioni Sindacali.
2. Dirigenti di struttura e coordinatori hanno l'obbligo di illustrare ai collaboratori gli obiettivi assegnati. Dell'illustrazione degli obiettivi dovrà essere redatto verbale da sottoscrivere per presa visione da tutti gli appartenenti all'U.O. presenti.
3. Entro il mese di settembre di ciascun anno si provvederà a verifica intermedia dell'effettivo stato di avanzamento delle attività legate al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Di tale risultato sarà data obbligatoriamente comunicazione a tutto il personale afferente all'U.O. con l'intento di programmare eventuali correttivi di attività, nel caso la verifica evidenzi eventuali criticità nel raggiungimento degli obiettivi. Lo stesso procedimento andrà applicato nei confronti di quei lavoratori per i quali è ipotizzabile una valutazione personale negativa, al fine di mettere in atto un percorso di miglioramento delle performance individuali.
4. Le schede di valutazione (allegato 3 al presente accordo), che rappresentano la valutazione di sintesi della performance individuale di ciascun operatore, saranno predisposte:
  - per il personale che afferisce alla Direzione Professioni Sanitarie, dai coordinatori (dai titolari di incarico di organizzazione - nuovo C.C.N.L.) referenti di ciascuna equipe e dal Direttore U.O.C./U.O.S.D. di afferenza, che definisce la valutazione finale;
  - per il personale che afferisce alla Direzione Professioni Sanitarie e che riveste ruolo di coordinatore (titolari di incarico di organizzazione - nuovo CCNL) dal Coordinatore area Comparto del Dipartimento di afferenza, se presente, e dal Direttore U.O.C./U.O.S.D. di afferenza che definisce la valutazione finale;
  - il Coordinatore area comparto della Dipartimento sarà valutato dal Direttore di Dipartimento e dal Dirigente della Direzione Professioni Sanitarie.
  - il rimanente personale sarà valutato direttamente dal Dirigente Responsabile dell'UOC/UOSD.
  - della scheda di valutazione viene rilasciata una copia a ciascun valutato.
5. Il dipendente potrà chiedere, entro e non oltre 15 giorni dall'avvenuto ricevimento della scheda di valutazione (come risulta dalla data apposta nella medesima scheda), il riesame della stessa con istanza scritta e motivata al Responsabile dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane e al proprio valutatore, compilando l'apposito modulo disponibile nell'Angolo del Dipendente da consegnare all'Ufficio Protocollo.
6. L'U.O.C. Gestione Risorse Umane trasmette la scheda di valutazione al Collegio del riesame composto da:
  - Presidente: Direttore d'Area di afferenza del valutato, o Dirigente suo delegato;
  - Componenti: - per il personale che afferisce alla Direzione Professioni Sanitarie, i 2 superiori gerarchici dei 2 valutatori;
  - per il restante personale il superiore gerarchico del valutatore e un altro Dirigente.

ASCIA comparto 2- Performance

Sottoscritto definitivamente 29.10.2019

pag. 6/8

*[Handwritten signatures and initials]*

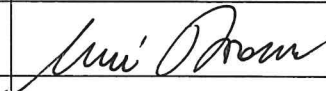


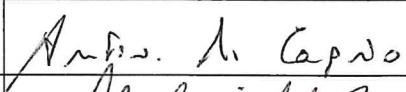
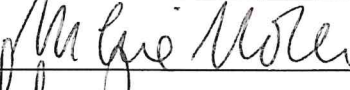
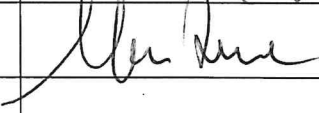

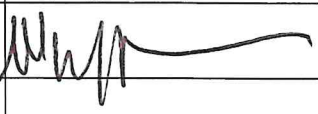
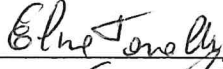
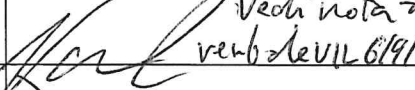

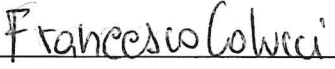

Non può essere in ogni caso componente del Collegio il/i valutatore/i di prima istanza.

Segretario: un dipendente amministrativo dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane a tempo indeterminato appartenente alla categoria C o D.

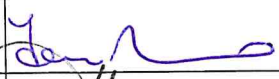
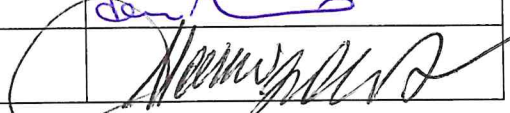
Il valutato, a richiesta, viene sentito con il rappresentante sindacale o persona di fiducia da lui designata, illustra, in un contraddittorio con il valutatore, le ragioni di non condivisione della valutazione ricevuta. Al termine del contraddittorio il Collegio riformula la valutazione o ne conferma il giudizio espresso. Il relativo verbale è inviato all'interessato e acquisito a fascicolo.

7. Al termine di ogni anno, a seguito della verifica finale dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi, si procederà alla corresponsione delle quote spettanti da effettuarsi al massimo entro il mese di novembre dell'anno successivo a quello cui la progettualità si riferisce e comunque nei termini previsti dalle disposizioni nazionali e regionali che regolano il ciclo della performance. Le relazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) circa le verifiche intermedie e finali relative agli obiettivi di budget sono oggetto d'informativa sindacale.

Letto, approvato e sottoscritto,

<b>Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:</b>	
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	
Direttore Distretto n. 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto n. 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	
Dirigente delle professioni sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	
<b>per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	
per la CISL FP Ruggero Bellotto e Elena Tonelli	
per la UIL FPL Daniele Girardi e Edoardo Vanin	 Vedi nota verbale UIL 6/9/19
per la CGIL FP Donati Lara	
per la FSI USAE Russelli Rosolino	
per la NURSING UP Guerrino Silvestrini	



per RSU:	
Coordinatore Mauro Ferracin	
Vice Coordinatore Maurizio De Rossi	



2  
a



PROGETTO n. 1/2019

**Azienda ULSS 7**

<i>Titolo progetto</i>	<b>Chiamata in servizio per assenze improvvise e non prevedibili</b>
<i>Breve descrizione</i>	Il personale del comparto in caso di assenze improvvise e non prevedibili viene richiamato in servizio da riposo o ferie per la necessaria copertura del turno. Il disagio per il personale che rientra a coprire i turni mancanti emerge soprattutto per assenze improvvise, non prevedibili. La procedura per la chiamata in servizio e la registrazione dei rientri è definita a livello aziendale (PR75109AZ attualmente in fase di revisione).
<i>Periodo di riferimento</i>	Anno 2019
<i>Progetto: Rinnovo o nuovo progetto</i>	Rinnovo progetto
<i>Responsabile progetto</i>	Dirigente Responsabile Direzione delle Professioni Sanitarie (DPS)/Dirigenti PTA
<i>Referente progetto</i>	Dirigenti/Responsabili e/o Coordinatori delle strutture interessate
<i>Obiettivo</i>	Garantire il personale necessario alla copertura del turno qualora si verificano assenze improvvise e non prevedibili.
<i>Descrizione attività/azioni</i>	Bonus attribuito per il disagio delle chiamate in servizio in caso di assenze improvvise, non prevedibili. Le cause di assenza che prevedono l'attribuzione di tale compenso sono: - per assenze improvvise, non prevedibili, primi 5 giorni: malattia, infortunio, motivi familiari o personali documentati (es. lutto, nascita figlio, ecc.). Non è previsto in caso di prolungamento di malattia. Ha diritto al compenso il dipendente richiamato in servizio che risulti da turno in riposo, ferie o in assenza giustificata. Non è da considerarsi rientro in servizio il cambio turno, prolungamento di turno, attribuzione di reperibilità a chi è già in servizio.
<i>Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti) e/o numero di ore assegnate al progetto</i>	Personale del comparto
<i>Rilevazione delle attività ed attribuzione compensi</i>	Attribuzione da parte dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane sulla base dei dati trasmessi mensilmente dai coordinatori e/o responsabili di riferimento utilizzando il modulo MD75126AZ previsto dalla procedura aziendale e validati dalla Direzione Professioni Sanitarie. Il bonus ammonta a € 50,00 per ciascuna chiamata in servizio.
<i>Valore complessivo del progetto</i>	€ 90.000,00

Progetto finalizzato a compensare situazioni di disagio, il compenso è collegato alle specifiche peculiarità del progetto.

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, purple) is present at the bottom of the page, including names like 'VILFPL', 'Dorad', 'JG', and others.





PROGETTO n.2/2019

**Azienda ULSS 7**

<i>Titolo progetto</i>	<b>Rischio connesso al maneggio di denaro</b>
<i>Breve descrizione</i>	Riconoscimento di un importo fisso annuo al personale dipendente che maneggia denaro, compresi gli assegnatari di fondi economici, a fronte del rischio/danno involontariamente derivante da: ammanchi di cassa, inspiegabile sparizione di valori non imputabili a terzi.
<i>Periodo di riferimento</i>	Anno 2019
<i>Progetto: Rinnovo o nuovo progetto</i>	Rinnovo progetto
<i>Responsabile progetto</i>	Responsabile dell'UOC Contabilità e Bilancio
<i>Referente progetto</i>	come sopra.
<i>Obiettivo:</i>	Garantire un riconoscimento economico al personale dipendente che effettivamente maneggia denaro (Banconote, monete, assegni) anche virtuale (es: carte di credito, bancomat ecc.) con incassi da terzi, a fronte dei relativi rischi.
<i>Descrizione attività/azioni</i>	vedi breve descrizione.
<i>Personale partecipante (indicare tipologia e n. indicativo di partecipanti)</i>  <i>e/o numero di ore assegnate al progetto</i>	Circa n.68 operatori del Comparto che effettivamente maneggia denaro assegnato a vari servizi amministrativi dell'A.ULSS 7.
<i>Rilevazione delle attività ed attribuzione dei compensi</i>	Riconoscimento di un'indennità annua di € 250,00, da attribuire ex post ad ogni unità di personale interessata al progetto.
<i>Valore complessivo del progetto</i>	€ 17.000,00

Progetto finalizzato a compensare situazioni di disagio, il compenso è collegato alle specifiche peculiarità del progetto





**Allegato 3**  
**U.L.S.S. n. 7 Pedemontana**  
**Scheda di Valutazione Individuale**  
**Comparto**

Anno: XXXX  
 Valutato: COGNOME NOME Matricola: XXXX  
 Qualifica e profilo: xxxxxxxx  
 Struttura e Centro di lavoro: XXXXXXXX  
 Valutatore: XXXXXXXX Matricola: XXXX

Obiettivi	Valutazione
<p><b>1. Grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'equipe e qualità della prestazione</b></p> <p><input type="checkbox"/> Limita il proprio lavoro agli adempimenti quotidiani, si dimostra poco disponibile o non attento per quanto attiene gli aspetti organizzativi e di integrazione delle diverse professionalità; il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi è stato al di sotto delle attese ; talvolta il lavoro svolto è poco accurato/non completo o l'orario assegnato non è sempre rispettato o ha generato debito (Livello 1= Insufficiente)</p> <p><input type="checkbox"/> Si dimostra abbastanza disponibile e attento agli aspetti organizzativi e di integrazione con le diverse professionalità; ha partecipato al raggiungimento degli obiettivi soddisfacendo parzialmente le attese; il lavoro è abbastanza accurato e l'orario assegnato è rispettato (Livello 2=sufficiente).</p> <p><input type="checkbox"/> Opera con buone capacità e attenzione anche verso gli aspetti organizzativi e di integrazione con le diverse professionalità; il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi è stato positivo seppure ancora migliorabile; il lavoro è accurato e l'orario assegnato è sempre rispettato (Livello 3=buono).</p> <p><input type="checkbox"/> Opera con precisione e attenzione, svolgendo il lavoro in modo accurato, rispettando i tempi previsti, con disponibilità a farsi carico di lavori aggiuntivi; il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi è stato molto significativo, in linea con le attese; è sempre disponibile a sperimentare nuove modalità lavorative (Livello 4=molto buono/performante).</p> <p><input type="checkbox"/> Opera con costanza, accuratezza e rapidità, anche rispetto a situazioni di criticità, non necessitando della continua presenza di un supervisore per impostare il proprio lavoro, assumendo iniziative per la risoluzione dei problemi e sviluppando soluzioni efficaci; dimostra ottima capacità di adattamento all'evoluzione organizzativa; il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi è stato massimo (Livello 5= eccellente/molto performante/molto superiore alle attese)</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p><b>2. Aggiornamento e/o sviluppo professionale</b></p> <p><input type="checkbox"/> Non sempre partecipa alle iniziative di aggiornamento che gli vengono proposte (Livello 1= Insufficiente)</p> <p><input type="checkbox"/> Partecipa alle iniziative di aggiornamento professionale che gli vengono proposte (Livello 2=sufficiente).</p> <p><input type="checkbox"/> Partecipa alle iniziative di aggiornamento professionale che gli vengono proposte e si fa carico di innovare le competenze necessarie al proprio lavoro (Livello 3=buono).</p> <p><input type="checkbox"/> Dimostra interesse all'aggiornamento professionale al quale partecipa costantemente o si fa carico di innovare le proprie competenze introducendo nuove conoscenze o modalità/soluzioni (Livello 4=molto buono/performante).</p> <p><input type="checkbox"/> Dimostra interesse ad iniziative formative proponendosi per la partecipazione delle stesse, è orientato al miglioramento delle proprie competenze e della qualità della U.O. di appartenenza e coinvolge anche i colleghi stimolandoli allo sviluppo professionale e alla condivisione delle competenze acquisite (Livello 5= eccellente/molto performante/molto superiore alle attese).</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>

*Handwritten signatures and initials:*  
 MV, ASD, [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature]



**Allegato 3**

**U.L.S.S. n. 7 Pedemontana**

**Scheda di Valutazione Individuale  
Comparto**

<p><b>3. Orientamento verso l'utente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Si limita a eseguire gli obiettivi assegnati senza alcuna attenzione alle esigenze del richiedente/destinatario, né alle esigenze organizzative; limita i rapporti con l'utenza verso cui è poco disponibile (Livello 1= Insufficiente).</li> <li><input type="checkbox"/> Si preoccupa di realizzare gli obiettivi assegnati con attenzione rivolta principalmente verso le esigenze interne organizzative e rispondendo correttamente all'utenza (Livello 2=sufficiente).</li> <li><input type="checkbox"/> Si preoccupa di realizzare gli obiettivi assegnati con attenzione rivolta sia verso le esigenze interne organizzative sia rispondendo correttamente e con cortesia all'utenza (Livello 3=buono).</li> <li><input type="checkbox"/> Si preoccupa di realizzare gli obiettivi assegnati con attenzione alle esigenze interne organizzative dando particolare priorità alle esigenze dell'utenza sia su richiesta sia conoscendone i bisogni (Livello 4=molto buono/performante).</li> <li><input type="checkbox"/> Nel realizzare gli obiettivi assegnati, tiene in considerazione sia le esigenze dell'organizzazione che le aspettative/esigenze dell'utente, operando con particolare attenzione, cortesia e chiarezza. Orienta i propri comportamenti alle esigenze dell'utenza e verifica la soddisfazione dei bisogni (Livello 5= eccellente/molto performante/molto superiore alle attese).</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p><b>4. Relazione con i colleghi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Presenta difficoltà nel condividere con i propri colleghi gli obiettivi assegnati o le proprie conoscenze e opera abitualmente senza tenere conto dei colleghi (Livello 1= Insufficiente).</li> <li><input type="checkbox"/> Di norma condivide con i propri colleghi gli obiettivi assegnati, dimostrando disponibilità all'ascolto e alla collaborazione (Livello 2=sufficiente).</li> <li><input type="checkbox"/> Condivide con i propri colleghi gli obiettivi assegnati, risponde con cortesia alle richieste dei colleghi. Partecipa attivamente al lavoro in gruppo rispettandone le regole (Livello 3=buono).</li> <li><input type="checkbox"/> Condivide con i propri colleghi gli obiettivi assegnati, risponde con cortesia e tempestività alle richieste dei colleghi, condivide le competenze possedute. Contribuisce efficacemente al lavoro in gruppo. (Livello 4=molto buono/performante).</li> <li><input type="checkbox"/> Presenta ottime capacità relazionali e partecipa attivamente con i colleghi al raggiungimento degli obiettivi assegnati contribuendo al clima positivo dell'U.O., promuovendo un confronto costruttivo, prestando attenzione rispettando e valorizzando il lavoro dei colleghi. (Livello 5= eccellente/molto performante/molto superiore alle attese).</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p><b>5. Grado di coinvolgimento nei processi aziendali con particolare riferimento ai cambiamenti organizzativi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Li accetta passivamente ma non sempre li applica (Livello 1= Insufficiente).</li> <li><input type="checkbox"/> Li applica puntualmente (Livello 2=sufficiente).</li> <li><input type="checkbox"/> Li applica puntualmente e ne condivide l'applicazione con i colleghi (Livello 3=buono).</li> <li><input type="checkbox"/> Si prodiga per rivedere il proprio modo di lavorare, per implementare le proprie competenze rispetto ai cambiamenti in corso coinvolgendo anche i colleghi (Livello 4= molto buono/performante).</li> <li><input type="checkbox"/> E' propositivo, si prodiga per l'implementazione di nuove strategie, vede nel cambiamento opportunità che promuove anche ai colleghi ed aiuta gli altri ad affrontare positivamente le novità. (Livello 5= eccellente/molto performante/molto superiore alle attese).</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>

1  
2  
3  
4  
5





**Allegato 3**  
**U.L.S.S. n. 7 Pedemontana**  
**Scheda di Valutazione Individuale**  
**Comparto**

**PRINCIPI GENERALI DI FUNZIONAMENTO:**

La scheda di valutazione individuale del personale del Comparto prevede i seguenti 6 criteri di valutazione:

- 1. Grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'equipe e qualità della prestazione**
- 2. Aggiornamento e/o sviluppo professionale**
- 3. Orientamento verso l'utente**
- 4. Relazione con i colleghi**
- 5. Grado di coinvolgimento nei processi aziendali con particolare riferimento ai cambiamenti organizzativi**
- 6. Introduzione di novità metodologiche e tecniche**

Ogni obiettivo è valutabile su **5 livelli**:

LIVELLO	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO
Livello 1	al di sotto delle attese / insufficiente
Livello 2	soddisfa parzialmente le aspettative concordate / Sufficiente
Livello 3	positivo, pur prevedendo ancora margini di miglioramento/ Buono
Livello 4	perfettamente in linea con le attese e gli obiettivi concordati/ Molto buono/performante
Livello 5	eccelle superando le attese, aspettative concordate/Eccellente

2017



3. RISORSE E CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (FASCE) – ANNO 2019

2019

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top right: *C*  
- Below *C*: *M*  
- Row of signatures: *Alv*, *M*, *Onu*, *L*, *G*  
- Row of signatures below: *F. S. U. S. A. E. P. L. e*, *J. E. C. S. P. P. P. M. N. I.*, *D. S. C. I. D.*, *O. M. A.*  
- Bottom right: *pag. 1/4*  
- Bottom center: *Sottoscritto definitivamente 29.10.2019*  
- Bottom left: *CCIA comparto:3- Fasce*  
- Bottom right: *u*, *h*

## ART .1 RISORSE

Le parti stabiliscono di destinare € 5.806.732,58 a valere sulle risorse stabili del Fondo premialità e fasce anno 2019 per finanziare l'istituto delle fasce retributive, avviando per la parte non già attribuita la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali 2019 in attuazione degli artt.23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 e della disciplina contrattuale vigente, secondo i criteri di seguito indicati.

## ART. 2 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (FASCE)

### 1. REQUISITI di ACCESSO:

I requisiti d'accesso per la progressione economica orizzontale sono i seguenti:

- personale del comparto in servizio presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana al 01/01/2019;
- rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- anzianità di servizio di almeno 3 anni senza soluzione di continuità al 31/12/2018 presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana (o presso gli Enti in essa confluiti ex Ulss 3 o ex Ulss 4)
- posizione economica in godimento (fascia) da almeno 36 mesi alla data del 31/12/2018 (art. 3 co.1 CCNL 10/04/2008)

### SONO ESCLUSI:

- i dipendenti che si trovino già nell'ultima fascia contrattuale prevista per ogni categoria (fascia 5 per le cat. A,B,C e fascia 6 per le cat. D,Ds);
- il personale di altri Enti in comando presso l'Azienda Ulss 7 al 01/01/2019;
- i dipendenti che nel corso degli anni 2017-2018 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale);
- i dipendenti che nel corso degli anni 2016-2017-2018 abbiano avuto almeno una valutazione individuale negativa.

### 2a. CRITERI PER LA VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI (max 60 punti per l'anzianità di fascia)

La valutazione delle competenze professionali viene operata in rapporto diretto all'anzianità di fascia, come valorizzato di seguito, quale indicatore di competenza professionale acquisita:

- Max 60 punti per l'anzianità di fascia attribuita così calcolata:
  - 4,5 pt per anno per le fasce 0, fino ad un massimo di 60 pt

CCIA comparto:3- Fasce

Sottoscritto definitivamente 29.10.2019

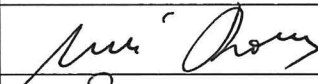
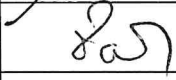
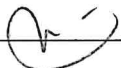

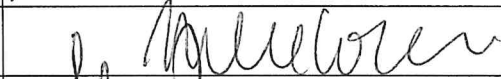
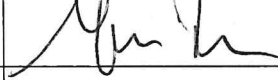


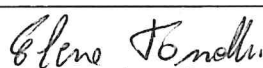

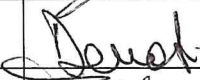

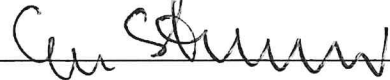
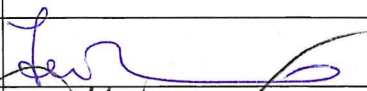

pag. 2/4



*[Handwritten signatures and initials: "CCIA", "Sottoscritto", "pag. 2/4", "CISL FP", "MAF", "Gon", "Lun", "Alto"]*



Tale graduatoria, da considerare provvisoria, verrà pubblicata per consentire ai dipendenti la verifica dei propri dati e l'eventuale richiesta, da avanzare entro 15 giorni dalla pubblicazione, di aggiornamento dei medesimi. Esaminate le richieste pervenute, si procederà all'adozione della graduatoria in via definitiva.

**Letto. approvato e sottoscritto**

<b>Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:</b>	
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore Sanitario dr.ssa Emanuela Zandonà	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	
Direttore Distretto n. 1 Bassano dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto n. 2 Alto Vicentino dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	
Dirigente delle professioni sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	
<b>per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	
per la CISL FP Ruggero Bellotto e Elena Tonelli	
per la UIL FPL Daniele Girardi e Edoardo Vanin	
per la CGIL FP Donati Lara	
per la FSI USAE <del>Russelli Rosolino</del> <b>COLUCCI FRANCESCO</b>	
per la NURSING UP Guerrino Silvestrini	
per RSU:	
Coordinatore Mauro Ferracin	
Vice Coordinatore Maurizio De Rossi	



SEGRETERIA TERRITORIALE UIL FPL DI VICENZA

UIL FPL Via S. Quasimodo, 47 – 36100 Vicenza @mail : vicenza@uilfpl.it tel. : 0444. 569973 / fax : 0444. 962819

Vicenza, 6 settembre 2019

## **NOTA A VERBALE ACCORDO DEL 29 AGOSTO 2019**

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE E CONFRONTO IN  
MATERIA DI ISTITUTI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - METODOLOGIA DI  
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL LORO FINANZIAMENTO PER L'ANNO 2019**

Considerando che risultano materia di contrattazione solo i criteri generali riguardanti la destinazione dei fondi, la UIL FPL intende sottoscrivere tale accordo per quanto riguarda la destinazione art.81 CCNL 2016/2018 (premierità) solo sulle risorse previste al comma 1 delle premesse.

Sull'utilizzo della quota di 107.000 € ad attività progettuali, pur non essendo questa materia prettamente di contrattazione, la UIL FPL rileva che:

- condivide la destinazione di 90.000 € prog. Chiamate in servizio, ritenendo tale progetto importante per la funzionalità dell'azienda e in considerazione del grave disagio che comporta la chiamata in servizio;
- non condivide la destinazione di 17.000 € prog. Maneggio valori, in quanto, seppur riconoscendo l'esposizione al rischio per eventuali ammanchi dovuti ad errori, non ritiene che tale indennità sia proporzionale al rischio a cui sono esposti gli operatori e al rischio di molte altre figure e profili professionali ai quali non viene attribuito alcun progetto per compensare tale rischio.

Pertanto, la UIL FPL non intende sottoscrivere la parte di accordo comma 2 presente accordo riguardante la destinazione di 17.000 € progetto Maneggio valori.

UIL FPL di Vicenza  
Dr. Edoardo Vanin

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Edoardo Vanin', written over the typed name.



Spett.le

ULSS 7

Pedemontana

<b>R.S.U.</b>	<b>Via dei Lotti, 40</b>
<b>Rappresentanza Sindacale Unitaria</b>	<b>Bassano Del Gr.</b>
<b>U.L.S.S. 7 pedemontana</b>	<b>36061 - Vicenza</b>

**Convocazione RSU 9 ottobre 2019**

**Nota a verbale ACCORDO DEL 29 AGOSTO 2019**

La RSU pur sottoscrivendo

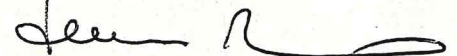
“L’ IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE E CONFRONTO IN MATERIA DI ISTITUTI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - METODOLOGIA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL LORO FINANZIAMENTO PER L’ANNO 2019. “

Non condivide la destinazione di 17.000 € progetto N° 2/2019 “Rischio connesso al maneggio di denaro” poichè non viene riconosciuto il rischio/ disagio tipico di molte altre figure e profili professionali alle quali non viene attribuito alcun progetto per compensarlo.

Thiene 09/10/2019

Il Coordinatore RSU

Mauro Ferracin



Regione del Veneto Azienda ULSS n.7 Pedemontana
10 OTT. 2019
<b>DATA DI ARRIVO</b>

**Ulss 7**

Azienda Ulss 7 Pedemontana  
N.0087985 E 10/10/2019





prot. 82111 del 23.9.2019



Bassano 16.09.2019

## NOTA A VERBALE

La sottoscritta Organizzazione Sindacale ,rispetto all'accordo proposto in firma, denominato "CCDI E CONFRONTO IN MATERIA DI ISTITUTI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE 2019 ",non concorda con la destinazione di 17.000 euro al solo progetto " Rischio connesso al maneggio denaro",pur riconoscendone il disagio.

Le progettualità ,utilizzate anche negli anni precedenti,devono essere una valorizzazione per **tutti** i dipendenti che sono sottoposti a un disagio e ad un riconoscimento economico, indipendentemente dal profilo e dal lavoro svolto .

Per quando riguarda il progetto "Chiamata in servizio", esso da una risposta al disagio di tutti i dipendenti del Comparto per anno 2019.

Riteniamo di firmare l'accordo per i contenuti ottenuti da una contrattazione produttiva per i lavoratori negli altri aspetti ,ma chiediamo che l'amministrazione negli accordi futuri tenga conto del disagio riconosciuto nel 2019 ai soli che maneggiano denaro e si faccia garante alla pari valutazione per quanto riguarda gli altri dipendenti ,in rapporto alle risorse.

Inoltre chiede che l' Amministrazione ,garante della trasparenza e dell' applicazione art.4 e art. 5 del CCDI in oggetto insieme a O.I.V.,attui un sistema di garanzia per i lavoratori rivolto ai valutatori di prima e seconda istanza nelle U.O.C. dell' Ulss 7 Pedemontana,al fine di evitare che nelle stesse ci sia una valutazione uguale e priva di differenziazione che inficerebbe il valore finale .

Donati Lara:

Segreteria Funzione Pubblica CGIL  
Vicenza

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Donati Lara".

