



Al Signor
PRESIDENTE
COLLEGIO SINDACALE

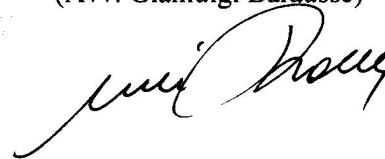
Sede U.L.S.S.

Oggetto: Ipotesi del contratto collettivo integrativo aziendale dell'11 giugno 2019 relativo all'applicazione dell'art. 82 "Differenziazione premio individuale" e dell'art. 84 "Risorse Destinate agli obiettivi organizzativi e individuali" del CCNL 21.05.2018 del personale Comparto Sanità: relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria.

Si trasmette ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria, copia dell'ipotesi del contratto integrativo aziendale dell'11 giugno 2019 relativo all'applicazione dell'art. 82 "Differenziazione premio individuale" e dell'art. 84 "Risorse Destinate agli obiettivi organizzativi e individuali" del CCNL 21.05.2018 del personale Comparto Sanità.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Il Direttore Amministrativo
(Avv. Gianluigi Barausse)



Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione	28 maggio 2019
Periodo temporale di vigenza	anno 2019 dalla data di esecutività della deliberazione di presa d'atto dell'accordo in via definitiva e fino alla stipula del successivo accordo salve diverse successive disposizioni legislative e/o del CCNL
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. n. 7, delegato dal Commissario;</p> <p>Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. n.7;</p> <p>Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dell'U.L.S.S. n.7;</p> <p>Direttore UOC Direzione Medica Bassano-Asiago;</p> <p>Direttore UOC Direzione Medica Santorso;</p> <p>Direttore del Dipartimento di Prevenzione;</p> <p>Direttore Distretto Socio Sanitario 1;</p> <p>Direttore Distretto Socio Sanitario 2;</p> <p>Direttore ff UOC Gestione Risorse Umane;</p> <p>Dirigente della Direzione delle Professioni Sanitarie;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <p>CGIL FP</p> <p>FP CISL</p> <p>UIL FPL</p> <p>FIALS</p> <p>FSI</p> <p>NURSING UP</p> <p>RSU Aziendale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>CGIL FP</p> <p>FP CISL</p> <p>UIL FPL</p> <p>FSI</p> <p>NURSING UP</p> <p>RSU Aziendale firmato in data 13.06.2019</p>
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda ULSS 7 Pedemontana

Materie trattate dal contratto integrativo		applicazione dell'art. 82 "Differenziazione premio individuale" e dell'art. 84 "Risorse Destinate agli obiettivi organizzativi e individuali" del CCNL 21.05.2018 del personale Comparto Sanità.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Chiesto con la presente nota
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n. 121 del 30.01.2019, è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e dalle Linee di Indirizzo definite dalla Regione Veneto con DRGV n.140 del 16.02.2016.
		Con deliberazione n. 120 del 30.1.20179 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019 – 2021
		L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente"
	La relazione della performance per l'anno 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009	

Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo,

Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato in data 21.05.2018 il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016-2018 per i pubblici dipendenti appartenenti al Comparto Sanità.

Il contratto interviene su molteplici aspetti normativi ed economici. La novità probabilmente più evidente dell'intero contratto è l'aggregazione dei precedenti 3 fondi contrattuali nei 2 fondi di cui all'art. 80 "*Fondo condizioni di lavoro e incarichi*" e all'art. 81 "*Fondo premialità e fasce*" con decorrenza 01.01.2018.

Con deliberazione n. 1230 del 15.10.2018 l'Azienda Ulss 7 Pedemontana ha costituito in via provvisoria per l'anno 2018 i fondi di cui all'art. 80 "*Fondo condizioni di lavoro e incarichi*" e all'art. 81 "*Fondo premialità e fasce*".

Ai sensi dell'art. 8, comma 5, del CCNL del Comparto Sanità del 21.05.2018 sono oggetto di contrattazione i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

Nell'applicazione dell'art. 8, comma 5, lett. b) va richiamato quanto previsto dall'art. 84 del medesimo CCNL il quale stabilisce che la contrattazione integrativa può destinare le risorse di cui all'art. 81, comma 4 - nelle quali rientra (v. lettera c) la quota di risparmi conseguiti con l'adozione dei Piani Triennali di razionalizzazione ex art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011 e stimata per l'anno 2018 pari a € 229.397,40 - al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale precisando però che almeno il 30% di tali risorse deve essere destinato specificamente ai premi correlati alla performance individuale.

Sempre con riferimento all'applicazione dell'art. 8, comma 5, lett. b) e ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, con particolare riguardo alla performance individuale, si rammenta altresì l'art. 82 il quale stabilisce di attribuire, sulla base dei criteri selettivi, una maggiorazione del

premio individuale (non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi erogati al personale valutato positivamente) a una limitata quota massima di personale.

Tutto ciò premesso e tenuto presente che con il CCIA 16.10.2018 approvato con deliberazione n. 1504 del 12.12.2018 l'Azienda ULSS 7 Pedemontana e la parte sindacale rappresentativa del personale del Comparto Sanità hanno concordato di destinare le risorse residue dei budget assegnati ai progetti incentivanti 2017 pari a € 88.000,00 al finanziamento del progetto incentivante 1/2018 "*chiamate in servizio per assenze improvvise e non prevedibili*" e che per l'anno 2018 verrà utilizzata la scheda di valutazione in uso presso l'ex Ulss 4 nell'ambito del sistema premiante dell'ex Ulss 3,

le parti hanno stabilito quanto segue:

- di destinare il 30% della quota anno 2018 dei risparmi del Piano di Razionalizzazione stimata in € 229.397,40 (da confermare in seguito alla certificazione del Collegio Sindacale) alla maggiorazione del premio individuale mediante le seguenti modalità. La maggiorazione pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale verrà erogata al 15% dei dipendenti che ottengono i punteggi più alti fino ad esaurimento della quota prestabilita ed approvata. Qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto i punteggi più alti superi il 15% del personale in servizio la maggiorazione verrà assegnata sulla base di ulteriori 2 criteri di selezione:
 1. a chi ha garantito il maggior numero di ore di presenza in servizio nell'anno 2018, (verranno prese in considerazione le ore di presenza valide ai fini della determinazione dei premi correlati alla performance organizzativa);
 2. in caso di parità numero di ore, a chi ha maggiore anzianità di servizio presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana (ossia l'anzianità di servizio presso le Ex ULSS 3 e 4).
- destinare il restante 70% della quota dei risparmi del Piano di Razionalizzazione sopra citata ai premi correlati alla performance individuale di tutti i dipendenti dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana.

Nell'ultimo capoverso dell'accordo le parti hanno definito il criterio per poter utilizzare eccezionalmente per l'anno 2018 la scheda di valutazione in uso presso l'ex Ulss 4 nell'ambito del sistema premiante dell'ex Ulss 3.

Il sistema premiante dell'ex Ulss 3 prevede l'erogazione dell'80% del fondo produttività mediante acconti mensili collegati alla performance organizzativa e del restante 20% a saldo sulla base della fascia di merito nella quale si colloca il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. Il punteggio complessivo della scheda di valutazione dell'ex Ulss 3 ammontava a 100 punti. Il punteggio complessivo della scheda di valutazione dell'ex Ulss 4 in uso per l'anno 2018 presso l'ULSS 7 Pedemontana ammonta a 12 per il personale delle categorie A-B-Bs-C e D e a 14 per il personale della categoria Ds.

Nelle tabelle finali le parti hanno chiarito le fascia di merito nella quale si colloca il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione e la relativa percentuale di erogazione del saldo del premio collegato alla performance individuale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

- 30% della quota anno 2018 dei risparmi del Piano di Razionalizzazione stimata in € 229.397,40 viene destinata alla maggiorazione dei premi correlati alla performance individuale
- 70% della quota dei risparmi del Piano di Razionalizzazione sopra citata ai premi correlati alla performance individuale di tutti i dipendenti dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana.

c) Effetti abrogativi

Nell'accordo 4.11.2010 approvato con deliberazione n.1099 del 01.12.2010 dell'ex Ulss 3, la tabella "DISTRIBUZIONE 20% FONDO PRODUTTIVITA'" è abrogata.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

- l'ipotesi di CCIA è coerente con le previsioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale ai fini della corresponsione degli incentivi ai sensi del d.lgs. 150/2009.
- e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali**
Parte non pertinente
- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)**
I premi incentivanti sono corrisposti al personale in funzione al raggiungimento dei risultati della struttura e della scheda di valutazione.

Il Direttore Amministrativo
(Avv. Gianluigi Barausse)



Relazione Tecnico Finanziaria

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Oggetto del presente Modulo I della Relazione Tecnico Finanziaria sono:

la costituzione in via provvisoria per l'anno 2018 dei fondi contrattuali aziendali previsti dal C.C.N.L. 21/05/2018 – Area del Personale del Comparto Sanità – triennio 2016/201.

Si rammenta che i fondi in oggetto, sono stati costituiti con deliberazione n.1230 del 15.10.2018 e già sottoposti a certificazione del Collegio con verbale del 23/11/2018 (pag. 16).

I fondi costituiti, come di seguito rappresentati, sono:

- il fondo condizioni di lavoro e incarichi previsto dall'art.80;
- il fondo premialità e fasce previsto dall'art.81;

Rispetto alla precedente certificazione, i fondi provvisori 2018 sono incrementati delle risorse stimate quali risparmi attesi dal Piano di razionalizzazione della spesa in attuazione alla DGRV 1969 del 6/12/2016, come da deliberazione n. 724 del 26/06/2018, e di seguito specificate nella "Sezione II - Risorse variabili"

ANNO 2018

III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Anno 2018 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi

- Risorse storiche consolidate

IMPORTI CONSOLIDATI al 31.12.2017 (ART. 80 C.2 CCNL 16-18):

a) risorse del precedente Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno:	€ 5.498.810
b1) risorse destinate a indennità titolari P.O. e funzioni coordinamento	€ 825.676
b2) risorse destinate a ex indenn. di qualif. prof.	€ 2.225.952
b3) risorse destinate a indenn. prof. specifica	€ 733.319
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	-
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	-
- Totale	€ 9.283.756

Anno 2018 – Fondo premialità e fasce

- Risorse storiche consolidate

IMPORTI CONSOLIDATI al 31.12.2017 (ART. 81 C.2 CCNL 16-18)

a) risorse destinate a fasce € 6.091.622
b) risorse stabili precedente Fondo Produttività € 3.754.705

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

nuovo valore fasce per incremento ccnl 16-18 (ART.81 C.3 L.A) € 181.860
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità € -

- Totale

€ 10.028.187

Sezione II - Risorse variabili

Anno 2018 – Fondo premialità e fasce

Risorse residue anno 2016 ex ulss 3 destinate con CCIA 23.11.2017 (verbale 4 Collegio 16.11.2017) a finanziamento quote produttività collettiva 2018 pari a:

€ 254.232

Risorse stimate quali risparmi attesi dal Piano di razionalizzazione della spesa in attuazione alla DGRV 1969 del 6/12/2016 come da deliberazione n. 724 26/06/2018 pari a:

€ 229.397

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Descrizione	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Fondo premialità e fasce	Totale
Risorse fisse 2017 aventi carattere di certezza e stabilità – (Punto III.1.1-Sezione I)	9.283.756	10.028.187	19.311.943
Decurtazione risorse per A. Zero (accordo ex art. 47 L.438/90)		-183.649	-183.649
Decurtazioni D. Lgs.n. 75/2017 (il valore del fondo è ricondotto al valore dell'anno 2017) - anno 2018	0	0	
Totale fondi 2018	9.283.756	9.844.538	19.128.294

III.1.2 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Anno 2018:

1. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza

e stabilità sottoposto a certificazione (Punto III.1.3 – Sezione III) € 19.128.294

2. Totale risorse variabili: (Punto III.1.2 – Sezione II (254.232+229.397)

€ 483.629

3. Totale Fondo sottoposto a certificazione

€ 19.611.923

III.1.3 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

ANNO 2018 - FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI	ULSS 7
STRAORDINARIO	1.406.728
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	4.092.081
INDENNITA' TITOLARI PO / COORDINAMENTI	825.676
Ex INDENN. QUALIF. PROF.	2.225.952
INDENN. PROF. SPECIF.	733.319
TOTALE	9.283.756

ANNO 2018 - FONDO PREMIALITA' E FASCE	ULSS 7
FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE	6.273.482
PREMIALITA'	4.008.937
TRASFERIMENTO AZIENDA ZER ACC.	-183.649
TOTALE	10.098.770

TOTALE COMPLESSIVO	19.382.526
---------------------------	-------------------

Fascia retributiva superiore: valori storici del "Fondo fasce" destinati a remunerare - per tutti i dipendenti che hanno già precedentemente perfezionato la progressione economica - la differenza fra il livello stipendiale della posizione economica acquisita ed il relativo trattamento economico iniziale, secondo i valori previsti dal Ccnl vigente, di tutte le progressioni orizzontali in essere (effettuate, ai sensi dell'art. 35 c. 1 del Ccnl 98-01), al personale che partecipa al "Fondo fasce".

Indennità Po / Coordinamenti: il valore storico del "Fondo fasce" dell'indennità destinata alle figure incaricate di posizione organizzativa e coordinamento in attesa dell'istituzione e affidamento degli incarichi di funzione previsti all'art.18 e seguenti Ccnl 16-18.

Ex Indennità di qualificazione professionale: comprende la parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, come disciplinata dall'art. 45 commi 1 e 2 Ccnl 1-9-1995 e art. 2 c.3 Ccnl 27-6-1996,

Indennità Professionale Specifica: l'indennità professionale specifica come disciplinata agli artt. 89-90-91 del Ccnl 16-18,

Straordinario: voce del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" secondo la quota di risorse destinata al lavoro straordinario determinata dall'Azienda ai sensi dell'art. 31 del Ccnl 16-18.

Indennità condizioni di lavoro turno/rischio disagio: voci destinate alla remunerazione delle indennità turno/rischio a carico del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi", come disciplinate dall'art. 28-86-87-88 del Ccnl 16-18.

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con il contratto *collettivo integrativo* aziendale in applicazione dell'art 82 "differenziazione premio individuale" e dell'art 84 "risorse destinate agli obiettivi organizzativi individuali" del CCNL 21.05.2018 le parti hanno concordato di stabilire che almeno il 30% delle Risorse stimate pari a € 229.397,40 quali risparmi attesi del piano di razionalizzazione per l'anno 2018, sia destinato ai premi

di cui all'art 81, comma 6, lettera b) e che tale premialità riguarda, in applicazione dell'art 82 del CCNL 21.05.2018 al 15% dei dipendenti che ottengano punteggi più elevati (valutazione individuale 2018) verrà attribuita una maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale e fino alla concorrenza e quindi completo utilizzo delle risorse a ciò destinate; qualora il numero dei dipendenti che hanno ottenuto i punteggi più alti superi il 15% del personale in servizio, la maggiorazione sarà attribuita al personale che ha garantito il maggior numero di ore di presenza in servizio nell'anno 2018 utili al riconoscimento della performance organizzativa e riparametrate in proporzione al profilo orario posseduto e a parità di numero di ore, al personale con maggior anzianità di servizio in Azienda ULSS 7.

Il restante 70% delle risorse succitate sarà destinato ad incrementare la quota di premialità della performance individuale di tutti i dipendenti secondo i criteri previsti dalla vigente contrattazione integrativa, acquisita la necessaria certificazione a consuntivo delle predette risorse da parte del Collegio Sindacale.

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

parte non pertinente

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Anno 2018

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 19.382.526
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 229.397
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 19.611.923

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In questa sezione di seguito la specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

a. *Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:* non pertinente

b. *Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, relativamente alle risorse destinate a quote incentivanti a fronte di attività che richiedono un impegno aggiuntivo al singolo dipendente (chiamata in servizio),.*

c. *Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali stabilite con il contratto:* non pertinente

III.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Anno 2018

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 19.128.294
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 483.629
- di cui precedentemente certificate (verbale n. 4 del 16/11/2017)	€ 254.232
-di cui Piano razionalizzazione delibera 724 del 26/6/2018	€ 229.397
Totale Fondo sottoposto a certificazione,	€ 19.611.923
Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€ 19.382.526
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 229.397
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 19.611.923

Confronto con anno immediatamente precedente a quelli oggetto di contrattazione

Fondo anno 2017

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 19.130.084
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione,	€ 823.923
Totale Fondo sottoposto a certificazione,	€ 19.954.007

III.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il costo del personale imputato in sede di Bilancio di Previsione 2018 per l'anno 2018 da parte del competente UOC Bilancio e Contabilità, sono stati oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane secondo il piano dei conti adottato, a seguito del processo di elaborazione della stima del totale del costo 2018 (calcolato in base al piano assunzioni) e, per quanto concerne le voci stipendiali finanziate dai Fondi, entro i limiti dei fondi stessi.

Pertanto il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dai Fondi oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

III.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

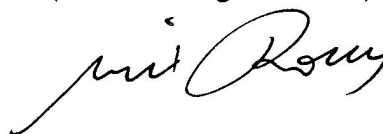
Come desunto dal sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, l'ammontare dei fondi costituiti per l'anno 2017 e la spesa sostenuta risulta nei limiti dei fondi stessi.

III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Di seguito si rappresentano i mezzi di copertura della spesa derivante dall'applicazione dell'accordo in oggetto con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione.

Le competenze non ancora liquidate, oggetto del presente accordo provenienti dal Piano di Razionalizzazione trovano copertura nei debiti del bilancio consuntivo 2018, sotto la voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti", anno 2018 e precedenti mentre i correlati oneri riflessi previdenziali, a carico dell'Azienda, trovano copertura sotto la voce "D.X) Debiti V/Istituti Previdenziali assistenziali e sicurezza sociale".

Il Direttore Amministrativo
(avv. Gianluigi Barausse)





VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 11/06/2019 alle ore 14,00 presso la sala riunioni sita al piano -2 del Presidio Ospedaliero di rete Bassano, via dei Lotti n.40 di Bassano del Grappa, ha luogo l'incontro con le OO.SS. dell'Area Comparto, convocate con nota n. prot.50063 del 5/06/2019 per la trattazione dei seguenti argomenti:

- ipotesi di C.C.I.A. in applicazione dell'art.82 "differenziazione premio individuale" e dell'art.84 "risorse destinate agli obiettivi organizzativi e individuali" del CCNL 21/05/2018, trasmessa in allegato alla presente;
- nota prot.n.48515 del 31/05/2015, ad oggetto "Indicazioni operative in materia di Indennità turno (art.86, co. 3-4 CCNL 21/05/2018) e Tempi vestizione/svestizione e passaggio consegne (art.27, co. 11-12 CCNL 21/05/2018)".
- destinazione fondi e continuazione dell'esame delle proposte dell'Amministrazione;
- varie ed eventuali.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	X
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	X
Direttore UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	X
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Milvia Marchiori	X
Direttore Distretto Socio Sanitario n. 1 dr.ssa Francesca Busa	X
per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la CISL FP Ruggero Bellotto, Elena Tonelli	X
per la UIL FPL Edoardo Vanin	X
per la CGIL FP Donati Lara	X
per la FSI USAE Russelli Rosolino	X
per la NURSING UP Guerrino Silvestrini	X
per RSU:	
Coordinatore Mauro Ferracin	X

Di agente Professioni Sanitarie dr.ssa Norilena Galeato

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DELL'ART.82 "DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE" E DELL'ART.84 "RISORSE DESTINATE AGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI" DEL CCNL 21.05.2018 -

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* **PREMESSO CHE** *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

- il 21.05.2018 Aran e Organizzazioni sindacali hanno firmato in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 del Comparto Sanità;
- con nota n. 339354 del 14.08.2018 la Regione del Veneto ha approvato il piano di razionalizzazione della spesa per l'anno 2017 definendo l'importo destinabile alla contrattazione integrativa per l'area del comparto in € 240.135,23 (al netto di oneri) e con successiva delibera n. 510 del 09.05.2018 l'Azienda Ulss 7 Pedemontana ha rimodulato il piano di razionalizzazione per l'anno 2018 – 2019 prevedendo un risparmio per l'anno 2018 di € 229.397,40 al netto di oneri;
- con deliberazione n. 1230 del 15.10.2018 l'Azienda Ulss 7 Pedemontana ha costituito per l'anno 2018 i Fondi di cui all'art. 80 "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e all'art. 81 "Fondo premialità e fasce" del CCNL 21.05.2018;
- con il CCIA del 16.10.2018 approvato con deliberazione n. 1504 del 12.12.2018 l'Azienda ULSS7 Pedemontana e la parte sindacale rappresentativa del personale del Comparto Sanità, hanno concordato di destinare le risorse residue dei budget assegnati ai progetti incentivanti 2017 pari a € 88.000,00 al finanziamento del progetto 1/2018 "chiamate in servizio per assenza improvvise e non prevedibili", allegato alla citata delibera;
- che ai sensi dell'art. 84 del CCNL 21.05.2018 almeno il 30% delle risorse dell'art.81, comma 4, tra cui rientrano le Risorse stimate pari a € 229.397,40 quali Risparmi attesi dal Piano Razionalizzazione per l'anno 2018, sia destinato ai premi di cui all'art.81, comma 6, lett. b);
- per la quantificazione della quota spettante alla performance individuale ai dipendenti in base alla valutazione individuale per l'anno 2018 è necessario definire un criterio che tenga conto dell'impiego in via eccezionale, per la predetta annualità - nell'ambito del regolamento in materia dell'ex Ulss 3 Ente incorporante - della scheda di valutazione individuale dell'ex Ulss 4;

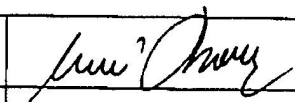


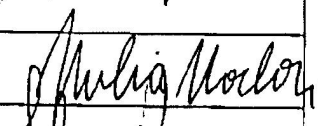
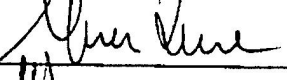
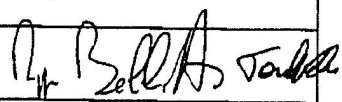
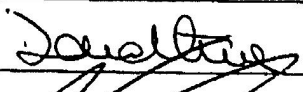
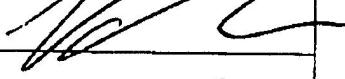
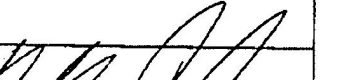
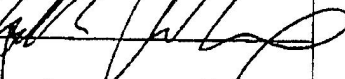

LE PARTI CONCORDANO

1. di stabilire che almeno il 30% delle le Risorse stimate pari a € 229.397,40 quali Risparmi attesi dal Piano Razionalizzazione per l'anno 2018, sia destinato ai premi di cui all'art.81, comma 6, lett. b), secondo quanto indicato al successivo punto 3.;
2. che il restante 70% delle predette Risorse sia destinato ad incremento della premialità - performance individuale di tutti i dipendenti secondo i criteri previsti dalla vigente contrattazione integrativa, acquisita la necessaria certificazione a consuntivo delle predette Risorse da parte del Collegio Sindacale;
3. che in applicazione dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018 al 15 % dei dipendenti che ottengono i punteggi più alti è attribuita una maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale, e fino a concorrenza e quindi completo utilizzo delle Risorse a ciò destinate;
4. che qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto i punteggi più alti superi il 15% del personale in servizio, la maggiorazione sarà attribuita al personale che ha garantito il maggior numero di ore di presenza in servizio nell'anno 2018 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;

5. per la quantificazione della quota relativa alla performance individuale spettante ai dipendenti per l'anno 2018 in base alla valutazione individuale, si terrà conto dei seguenti criteri:

cat. A - B - B S - C - D	
Punteggio complessivo:	% sul saldo
Valutazione da 12 a 10	100
Valutazione da 9 a 8	95
Valutazione pari a 7	90
Valutazione fino a 6	0
cat. D S	
Punteggio complessivo:	% sul saldo
Valutazione da 14 a 12	100
Valutazione da 11 a 9	95
Valutazione pari a 8	90
Valutazione fino a 7	0

Letto approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo avv. Gianluigi Barausse	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
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	
<i>Direttore delle Prof. Sanitarie</i>	
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 sig. Edoardo Vanin	
per il NURSING UP sig. Silvestrini Guerrino	
Per la FSI sig. Russelli Rosolino	
per la RSU il Coordinatore Ferracin Mauro	
	13/6/18