



**INCONTRO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
DEL PERSONALE COMPARTO SANITA'**

ACCORDO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il giorno 23 novembre 2017 alle ore 9.00, presso la sala riunioni 15 posti piano -1 del presidio ospedaliero di rete Bassano in via Dei Lotti, 40, ha luogo l'incontro con le OO.SS. del Personale Comparto del S.S.N. convocate con nota prot. 102722 del 21.11.2017 per la sottoscrizione definitiva del seguente contratto collettivo integrativo aziendale in materia di progressioni economiche orizzontali e retribuzione incentivante siglato in ipotesi in data 29.9.2017, del quale il Collegio Sindacale ha esaminato la relazione senza rilievi, attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio nel verbale n. 4 del 16.11.2017.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:

presenti

Direttore Amministrativo dott. Francesco Favretti	X
Direttore Sanitario dr. Bortolo Simoni	X
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin <i>ssst. dr. F. Destefani</i>	X
Direttore Medico ff della Funzione Ospedaliera Bassano-Asiago dr. Antonio Di Caprio	X
Direttore Medico ff Ospedale Alto Vicentino dr.ssa Manuela Miorin	
Direttore del Distretto Socio Sanitario 1 dr.ssa Francesca Busa	
Direttore del Distretto Socio Sanitario 2 dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore della S.C. Servizio per il Personale dott.ssa Chiara Prevedello	
Dirigente della Direzione delle Professioni Sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	X

per la parte sindacale, i sigg.:

per la CISL FP i sigg. Ruggero Bellotto , Alessandro Peruzzi e Tonelli Elena	X
per la FP CGIL la sig.ra Lara Donati	X
per la UIL i sigg. Carola Paggini, Daniele Girardi	X
per il NURSING UP il sig. Guerrino Silvestrini	
per la FSI-USAE il sig. Rosolino Russelli <i>Rosolino Russelli</i>	X
per la FIALS il sig. Giovanni Crestani	
per la RSU i Coordinatori sigg Maurizio De Rossi e Davide Lista <i>Maurizio De Rossi</i> <i>Davide Lista</i>	X
per la RSU il vice Coordinatore sig. Mauro Ferracin <i>Mauro Ferracin</i>	X

A

a

an

11 *AC* *BB* *R* *Donato* *11* *11* *11*

LE PARTI, PRESO ATTO CHE:

- l'articolo 14 della Legge Regionale Veneto n. 19 del 25 ottobre 2016 "Istituzione dell'Ente di governante della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto- Azienda Zero" ha modificato l'assetto organizzativo delle Aziende U.L.S.S. e ha stabilito che a decorrere dal 1 gennaio 2017 l'Azienda ULSS n. 3 di Bassano del Grappa modifichi la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 7 Pedemontana" ed incorpori la soppressa Azienda ULSS n. 4 Alto Vicentino;
- in relazione a tale riforma istituzionale, in data 24 novembre 2016 è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa tra la Regione e le OO.SS. del comparto avente ad oggetto "Primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n.19 del 25.10.2016";
- conseguentemente, con protocollo stipulato in data 07.12.2016 tra l'Azienda ULSS n.7 Pedemontana e R.S.U. - OO.SS. dell' Area Comparto, ai sensi dell'art. 47 della Legge 428/1990, approvato con deliberazione n. 23 del 23.01.2017, è stato concordato che il trattamento previsto dagli accordi decentrati, che possono avere diverso contenuto nell'Azienda soppressa rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'Accordo in sede aziendale da parte della Azienda ULSS n.7, in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici. In conformità a quanto previsto nel protocollo d'intesa del 24 novembre 2016 della Regione del Veneto - Area Sanità e Sociale per l'area del Comparto, la proroga dei trattamenti dell'Azienda soppressa agli ex dipendenti di questa verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese;

FONDI CONTRATTUALI

Le parti si danno reciprocamente atto che con deliberazione n. 746 del 10/07/2017 l'Azienda ULSS n.7 ha provveduto a costituire in via provvisoria per l'anno 2017 i fondi contrattuali aziendali previsti dal C.C.N.L. 31/07/2009 - Area del Personale del Comparto Sanità - biennio economico 2008/2009:

- fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno;
- fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;
- fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;

come di seguito esposti:

Fondi Contrattuali - anno 2017	Valore ex Ulss n.3	Valore ex Ulss n.4	Valore Complessivo Azienda Ulss n.7
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	€ 4.903.450,00	€ 4.733.118,35	€ 9.636.568,35
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	€ 2.975.746,58	€ 2.763.063,09	€ 5.738.809,67
Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 1.718.916,94	€ 2.035.787,71	€ 3.754.704,65
	€ 9.598.113,52	€ 9.531.969,15	

RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Residui anni precedenti:

Le risorse attualmente disponibili relative all'anno 2016 e precedenti, sono così costituite:

Ex Ulss n.3

1. Residui anno 2015 e precedenti	€ 69.816,09
2. Residuo Fondo per il finanziamento delle fasce 2016	€ 55.743,85
3. Residuo Fondo per i compensi di lavoro straordinario 2016	€ 120.000,00 stimati
4. Economie su progetti finanziati 2016	€ 139.830,80
5. Totale residui anno 2016 e precedenti	€ 385.390,74

Ex Ulss n.4

6. Risorse Aggiuntive Regionali 2008	€ 26.967,51
--------------------------------------	-------------

Previsione risorse disponibili anno 2017 provenienti dal Fondo per il finanziamento delle fasce:

7. Ex Ulss n.3	€ 250.000,00
8. Ex Ulss n.4	€ 550.000,00

Previsione ulteriori risorse disponibili anno 2017 provenienti dal Fondo per i compensi di lavoro straordinario:

9. Ex Ulss n.3	€ 120.000,00 stimati
10. Ex Ulss n.4	€ 190.000,00 stimati

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (FASCE)

Ricordato che l'art.9, comma 1, del CCNL del 31.7.2009, inviando all'art. 10, comma 1, del CCNL del 10.04.2008, conferma espressamente le modalità di incremento del c.d. fondo fasce previste dall'art. 31, comma 2, lett. a), b) e c) del CCNL del 19.4.2004 alle condizioni ivi tassativamente previste.

Che essendosi sistematicamente verificati, a seguito di una razionalizzazione dei turni presso la ex Ulss 4 e la ex ULSS 3, di parte dei resti nel fondo c.d. disagio, è possibile determinare uno spostamento di risorse non utilizzate dal fondo c.d. disagio 2017 al fondo c.d. fasce 2017 di € 190.000,00 sui fondi della ex ULSS n. 4 e di € 50.000,00 sui fondi della ex ULSS n. 3.

Le parti intendono destinare alle progressioni economiche orizzontali le risorse disponibili del Fondo Fasce 2017 avviando le procedure secondo i criteri di seguito indicati nei limiti delle quote sotto indicate e fatta salva una minore capienza dei fondi interessati:

- Ex ULSS n.3 di Bassano € 300.000,00
- Ex ULSS n.4 di Thiene € 740.000,00

Le parti concordano, altresì, che qualora la disponibilità finale dei fondi 2017 risultasse superiore a quanto stanziato, quest'ultimo valore potrà essere incrementato al fine di assegnare il maggior numero possibile di progressioni orizzontali.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (FASCE)

REQUISITI di ACCESSO:

- Essere in servizio presso l'Ulss 7 al 1/1/2017 a tempo indeterminato
- Essere in servizio presso o l'ex Ulss 3 o l'ex Ulss 4 da almeno 2 anni senza soluzione di continuità.
- Essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza in fascia in godimento pari a 24 mesi

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'Ulss 7 al 1/1/2017
- I dipendenti che nel corso degli anni 2015-2016 abbiano riportato sanzioni disciplinari (ad esclusione del rimprovero verbale)
- I dipendenti che nel corso degli anni 2014-2015-2016 abbiano avuto almeno una valutazione individuale negativa

ULTERIORI CRITERI DI VALUTAZIONE:

- Max 60 punti per l'anzianità di fascia così calcolata:
 - 4,5 pt per anno per le fasce 0 fino ad un massimo di 60 pt
 - 4,0 pt per anno per le fasce 1,2,3,4,5 fino ad un massimo di 60 pt

per il computo del periodo di permanenza in fascia si considerano i periodi di servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato senza soluzione di continuità presso o l'ex Ulss 3 o l'ex Ulss 4, prestati nella stessa categoria posizione economica di sviluppo (A,B,Bs,C,D,Ds).

Dal periodo di permanenza in fascia vengono detratte le aspettative senza assegni

- Max 40 pt per la valutazione individuale standardizzata (v. allegato D):
 - 40 pt valutazioni in fascia alta
 - 37 pt valutazioni in fascia media
 - 34 pt valutazioni in fascia bassa

In caso di parità di punteggio prevale nell'ordine il dipendente con fascia più bassa, il dipendente con maggiore anzianità di servizio o presso l'ex Ulss 3 o presso l'ex Ulss 4 e il dipendente più anziano.

DISCIPLINA DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le parti si danno reciprocamente atto che l'istituto della produttività collettiva dei dipendenti del Comparto sanità trova la sua disciplina nell'art. 47 del primo CCNL di data 1/9/1995, di cui si riportano alcuni principi fondamentali:

"Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi"

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2, è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione,

diagnosi, cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
 - l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
 - la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;
 - il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
 - la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.
2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti - mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n. 502/1992 e 14 del d.lgs. n. 29/1993 - in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo."

Tale previsione contrattuale è stata quindi confermata dall'art. 5 dell'ultimo CCNL di data 31.7.2009, come di seguito riportato:

"Principi in materia di compensi per la produttività":

1. Le parti confermano la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, dettata dall'art. 47 del CCNL 1.9.1995, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

In merito, è intervenuto successivamente il D.Lgs 150 del 27 Ottobre 2009 che, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai Titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla legislazione regionale l'adeguamento di tali principi generali per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare gli art. 3 e 4 del D.lgs 150/2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del "ciclo della performance" quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale collegare l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, formalmente declinato tramite il Piano della Performance, previsto dall'art.10 del medesimo Decreto legislativo.

In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con LR. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del

D.Lgs. 150/2009 e stabilendo che la Giunta regionale definisca linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire una applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio sanitario regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV n.140/2016 e con DGRV n.405 del 6 aprile 2017.

In particolare, quindi, a tali ultime DDGRV si dovrà fare riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Piano della Performance" previste, per il triennio 2017-2019, dalla Deliberazione del Direttore Generale n. 69 del 30.1.2017.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui costituzione è stata disposta con Deliberazione del Direttore Generale n. 104 del 06/02/2017.

RISORSE DERIVANTI DAL PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE.

Le parti richiamano il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 24 novembre 2016 tra la Regione e le OO.SS. del Comparto avente ad oggetto "I primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della legge regionale n. 19 del 25.10.2016 -Istituzione dell'Ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione Veneto - Azienda Zero. Disposizioni per l'individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS" (DGRV 1969 de] 15.12.2016) in premessa citato.

Tale accordo prevede espressamente che, ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in Legge 111/2011, le Aziende adottino piani triennali di razionalizzazione delle spese, con possibilità di utilizzare il 50% dei risparmi effettivamente realizzati per misure di incentivazione del personale. Tali risorse contribuiranno a garantire, in attesa del nuovo Contratto Collettivo Nazionale, la graduale omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale. I risparmi del primo anno, in esito alla certificazione dei collegi sindacali, potranno essere imputati al 2017 ed erogati a titolo del saldo di produttività del predetto anno.

L'Azienda Ulss 7 ha adottato il proprio Piano di razionalizzazione della spesa per il triennio 2017-2019 con Deliberazione del Direttore Generale n. 645 del 14.6.2017. La previsione dei risparmi, nella quota del 50% da poter essere utilizzata per misure di incentivazione del personale per l'anno 2017 è stimata in c.a. € 338.000,00 come da scheda inviata alla Regione Veneto.

Tutto ciò premesso, considerato che i contratti integrativi aziendali delle due ex Aziende Ulss 3 e 4 sono stati definiti precedentemente alle citate innovazioni normative, in contesti distinti e risultano quindi, inevitabilmente, non uniformi nelle modalità di gestione dell'istituto in questione, le delegazioni trattanti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di gestire l'istituto della produttività secondo i reciproci accordi integrativi fatto salvo la nuova determinazione delle quote teoriche ipotizzate nel punto successivo.

Per l'anno 2018 le parti concordano che a decorrere dal 1 gennaio 2018 dovrà essere adottato quale disciplina uniforme da applicare a tutto il personale dell'Azienda Ulss n.7 Pedemontana, un nuovo regolamento relativamente al "Sistema incentivante", attraverso il quale regolamentare la distribuzione di tutte le risorse disponibili nel fondo unico della produttività collettiva.

DEFINIZIONE DELLA "QUOTA TEORICA" individuale

Dato l'ammontare complessivo del Fondo contrattuale di competenza da distribuire, delle risorse ex Ulss 3 precedentemente destinate per garantire le quote storiche come da accordo siglato il 28/12/2016, e delle eventuali risorse relative all'anno 2017 di cui al Piano di razionalizzazione della spesa per il triennio 2017-2019, viene individuato il valore economico delle quote teoriche attribuite al singolo dipendente, in relazione alla categoria e ruolo di appartenenza.

Di seguito, quindi, vengono riportati valori economici delle quote teoriche per l'ANNO 2017:

Categoria	Ruolo	Ex Ulss n. 4 Thiene	Ex Ulss n. 3 Bassano	Azienda Ulss n.7
		Quote teoriche annue (€)	Quote teoriche annue (€)	Nuove quote teoriche anno 2017 (€)
A	Tecnico	850,00	833,40	850,00
	amministrativo	907,39		907,39
B	Tecnico	850,00	945,00	945,00
	amministrativo	1.005,10		1.005,10
BS	Sanitario	1.137,72	1.062,72	1.137,72
	Tecnico	1.037,72		1.062,72
	amministrativo	1.137,72		1.137,72
C		1.256,37	1.174,32	1.256,37
D		1.458,79	1.385,04	1.458,79
DS		1.661,21	1.496,52	1.661,21

I valori economici TEORICI di cui sopra, riferiti all'anno 2017, potranno essere proporzionalmente riconsiderati, in sede di conguaglio a saldo, in attuazione degli accordi regionali citati, nonché delle risorse effettivamente disponibili a seguito dell'applicazione di quanto concordato con il presente accordo.

PROGETTI INCENTIVANTI

- l'Accordo del 28.12.2016 dell'ex Ulss 3 ha destinato i residui dei fondi anno 2015 e precedenti e i residui dei fondi anno 2016 che si rendessero ancora disponibili al finanziamento dei progetti che la Direzione Strategica ha valutato di utilità aziendale;
- l'Accordo del 29.12.2016 dell'ex Ulss 4 ha destinato i residui anno 2015 e gli ulteriori residui anno 2016, fino al loro completo esaurimento, per incentivare il personale dell'area Comparto in relazione al progetto Accreditamento di Eccellenza, che nel corso del triennio 2014-2016 ha coinvolto tutta la compagine aziendale, stabilendo che ad avvenuta certificazione

dell'Accreditamento di Eccellenza, le predette risorse vengano assegnate in proporzione agli esiti della valutazione individuale ed alle corrispondenti quote a saldo della produttività collettiva 2016; ha inoltre dato continuità alle quattro progettualità "chiamata in servizio", "maneggio denaro" "indennità giornaliera a OSS in terapie intensive" "incentivazione Pronto Soccorso".

Ricordato che ai sensi dell'art. 30, comma 5, CCNL 19.4.2004, è confermata la regola che, ove a consuntivo il "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" e il "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.

Richiamate altresì le discipline di gestione dei residui dei fondi delle ex Ulss n. 3 e n. 4 ed in particolare la previsione relativa alla destinazione degli stessi ai progetti specifici di rilevanza strategica elencati nell'allegata tabella A) per l'ex Ulss n. 3, e nella tabella B) per l'ex Ulss n. 4.

CONCORDANO

1. lo spostamento in forma stabile delle risorse non utilizzate dal fondo c.d. disagio 2017 al fondo c.d fasce 2017 pari a complessivi € 240.000;
2. di destinare alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2017 risorse del Fondo Fasce 2017, avviando le procedure secondo i criteri sopra indicati, per gli importi di seguito riportati, fatta salva l'eventuale minore capienza dei fondi interessati, e riservandosi di incrementare tali quote a fronte di disponibilità residue del fondo superiori a quelle al momento preventivate:

a) Ex ULSS n.3 di Bassano	€ 300.000
b) Ex ULSS n.4 di Thiene	€ 740.000
3. di prorogare fino al 31.12.2017 i trattamenti accessori dell'Azienda soppressa ex ULSS n.4 agli ex dipendenti della medesima e a coloro che sono stati assunti nel corso del 2017 nelle strutture in essa ricadenti ivi comprese le quattro progettualità "chiamata in servizio", "maneggio denaro" "indennità giornaliera a OSS in terapie intensive" "incentivazione Pronto Soccorso", fatto salvo quanto definito al punto successivo punto 5);
4. di prorogare fino al 31.12.2017 i trattamenti accessori dell'Azienda incorporante ex ULSS 3 agli ex dipendenti della medesima e a coloro che sono stati assunti nel corso del 2017 nelle strutture in essa ricadenti, fatto salvo quanto definito al punto successivo punto 5);
5. di destinare le risorse relative all'anno 2017 di cui al Piano di razionalizzazione della spesa per il triennio 2017-2019 (v. presa d'atto della Regione del Veneto con nota prot. n. 14318 del 21.03.2017), come da attestazione del collegio sindacale, in via prioritaria, e a condizione della loro effettiva disponibilità, per omogeneizzare, in sede di quantificazione di quanto spettante a saldo dell'anno 2017, ai dipendenti in servizio al 31.12.2017, le quote annue incentivanti del personale delle due ex Ulss n.3 e n. 4 nelle nuove quote teoriche dell'Azienda Ulss n.7 indicate per ciascuna categoria nella tabella di seguito riportata:


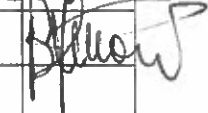
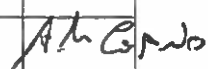
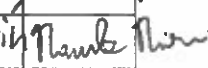


Categoria	Ruolo	Nuove quote teoriche anno 2017 (€)
A	Tecnico	850,00
	Amministrativo	907,39
B	Tecnico	945,00
	amministrativo	1.005,10
BS	Sanitario	1.137,72
	Tecnico	1.062,72
	amministrativo	1.137,72
C		1.256,37
D		1.458,79
DS		1.661,21

6. di stabilire altresì che gli ulteriori residui anno 2016 e precedenti dell'ex Ulss n.3 stimati in € 254.232 (€ 385.391 totale residui - € 131.159 destinati a progettualità) concorreranno alla determinazione delle quote teoriche per l'anno 2018;
7. di dare atto che al fine di garantire le quote teoriche di produttività individuale erogate fino al 2016 a ciascun dipendente, il fondo storico annuale è stato integrato con risorse provenienti dai residui degli altri fondi; qualora si voglia mantenere tali quote anche per il futuro si dovranno individuare le fonti aggiuntive necessarie compatibilmente con i vincoli normativi, in assenza delle quali le quote individuali dovranno necessariamente essere rideterminate;
8. di confermare fino al 31.12.2017 altresì le discipline di gestione dei residui dei fondi per destinarli ai progetti specifici:
 - a) come da tabella allegato A) - parte integrante e sostanziale del presente accordo - per l'ex Ulss n.3, per € 131.159 che trovano copertura nelle risorse indicate nella tabella allegato C);
 - b) come da tabella allegato B) - parte integrante e sostanziale del presente accordo - per l'ex Ulss n.4 per € 248.473 che trovano copertura nelle risorse indicate nella tabella allegato C) parte integrante e sostanziale del presente accordo;
9. di dare atto che qualora le risorse derivate dal piano di razionalizzazione risultassero maggiori di quelle necessarie a finanziare il fabbisogno di cui ai precedenti punti 5. e 8.b), tali maggiori somme saranno destinate a compensare eventuali attività svolte nell'ambito di progetti dell'Ex Ulss 4 (non remunerate per carenza di risorse) e ad incrementare le quote teoriche individuali di saldo della produttività collettiva;
10. di dare, altresì, atto che qualora le risorse derivate dal piano di razionalizzazione risultassero insufficienti a finanziare il fabbisogno di cui ai precedenti punti 5. e 8.b), si dovrà operare una riduzione proporzionale delle quote teoriche individuali di saldo della produttività collettiva, rispetto ai valori fissati al precedente punto 5., tale da garantire almeno la copertura del fabbisogno individuato al punto 8.b);
11. con riferimento al regolamento avente ad oggetto il "Sistema incentivante" da adottare a decorrere dal 1 gennaio 2018 quale disciplina uniforme da applicare a tutto il personale dell'Azienda Ulss n.7 Pedemontana, presentato dall'Amministrazione alle OO.SS., si stabilisce quanto segue: preso atto dell'impossibilità di completare il confronto sullo stesso prima del 30 settembre c.a., le parti si impegnano a proseguire sin d'ora nella negoziazione della materia al fine di arrivare alla definizione dell'accordo entro e non oltre il 30 novembre 2017. Le parti convengono che qualora nel frattempo, ma anche successivamente all'approvazione dell'accordo in parola, venissero emanate nuove disposizioni normative e


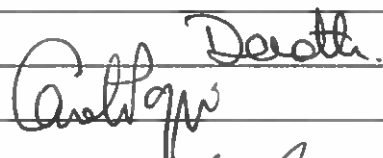
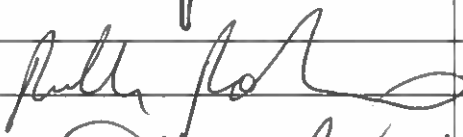

contrattuali, in contrasto con quanto nel frattempo concordato, le stesse dovranno essere tempestivamente recepite nello stesso, al fine di poter disporre di un accordo sul sistema incentivante dell'ULSS n. 7 pienamente allineato con gli impianti normativi vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:

Direttore Amministrativo dott. Francesco Favretti	
Direttore Sanitario dr. Bortolo Simoni	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	
Direttore Medico ff della Funzione Ospedaliera Bassano-Asiago dr. Antonio Di Caprio	
x Direttore Medico della Funzione Ospedaliera Santorso dr. Edoardo Vanzetto dr. N. A. Michin	
Direttore del Distretto Socio Sanitario 1 dr.ssa Francesca Busa	
Direttore del Distretto Socio Sanitario 2 dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore della S.C. Servizio per il Personale 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. Ruggero Bellotto, Alessandro Peruzzi e Tonelli Elena	
per la FP CGIL la sig.ra Lara Donati	
per la UIL i sigg. Carola Paggini, Daniele Girardi	
per il NURSING UP il sig. Guerrino Silvestrini	
per la FSI-USAE il sig. Rosolino Russellì	
per la FIALS il sig. Giovanni Crestani	
per la RSU i Coordinatori sigg Maurizio De Rossi e Davide Lista	
per la RSU il Vice Coordinatore sig. Mauro Ferracin	

Elenco Progetti	Importo stanziato	N. Partecipanti *
Progetto 18-Comunità di Pratica - SPS	12.000,00	49
Progetto n.30 - Rientro per copertura turni festivi come indicato nella DGR n. 11 69 del 8.9.2015 - Punti Prelievo - Medicina di Laboratorio	6.954,00	12
Progetto n.31 - Guide di tirocinio - rivolto agli studenti iscritti ai corsi di laurea delle Professioni Sanitarie - DGRV 1439/2014 - Direzione Professioni Sanitarie	23.000,00	105
Progetto n. 53 - Disponibilità alle variazioni di orario non preventivamente programmate per sostituzione colleghi assenti - Età Evolutiva e Riab. Psicosociale - Distretto	7.500,00	25
Progetto n. 54 - Valutazione persone anziane per inserimento in Centro di Servizi (S.Va.MA) - ADI - Direzione Professioni Sanitarie	9.000,00	30
Progetto 9-Supp. amm.vo al seggio elettor. per ricoverati - Direzione Amministrativa di Ospedale	2.500,00	5
Progetto 12- Attività di supporto al Collegio Sindacale anni - SEF	1.250,00	1
Progetto 13-Tumi agg. Radiologia Asiago gg critici per > affluenza mesi estivi e invernali - Direzione Professioni Sanitarie	2.000,00	4
Progetto 22 - Rischio connesso al maneggio di denaro (D) - Responsabile Servizio Economico Finanziario (SEF)	4.000,00	20
Progetto n. 44 - Gestione datawarehouse Aziendale - S.C. Controllo di Gestione e controlli Interno	3.000,00	2
Progetto n. 46 - Pagamento fatture fornitori - definizione e pagamento debiti pregressi verso fornitori (fatture data di arrivo 30.6.2017 e ante) entro 31.12 2017 - Responsabile SEF	14.000,00	13
Progetto n. 47 - Pagamento fatture fornitori - Riduzione tempi di pagamento rispetto a quelli stabiliti dal D.lgs. 9.11.2012 n. 192 di modifica al d.Lgs. 9.10.2012 n. 231 - Resp. SEF	17.400,00	25
Progetto n. 48 - Analisi e standardizzazione dei processi del Dipartimento Risorse Umane e Finanziarie - Strutture Dip. Risorse Umane e Finanziarie	20.000,00	33
Progetto n. 49 -Progetto Comunicazione: Nuovo Portale Aziendale - Direzione Amministrativa	1.120,00	1
Progetto n. 51 - Invio addebiti di pagamento di prestazioni di P.S. e operazioni conseguenti per trasmissione telematica dei pagamenti introitati ai fini della dich. dei redditi precompilata - Responsabile	4.075,00	10
Progetto n. 52 - Controllo Determinazioni Dirigenziali - Direzione Amministrativa	3.360,00	3
Totale	131.159,00	338

Elenco Progetti finanziati con l'accordo siglato il 28/12/2016

Progetto 1-Pronta disponibilità (P.D.) onerosa - Direzione Professioni Sanitarie	19.000,00	106
Progetto 2- Attività di supporto alle prestazioni aggiuntive serali, pref. e festive DGRV 320/2013 Radiologia - Direzione Professioni Sanitarie	22.000,00	16
Progetto 3-Rientro in servizio per copertura turni - Direzione Professioni Sanitarie	60.000,00	124
Progetto 5-Chiamata in servizio (causa assenze improvvise - primi 7 gg) - Direzione Professioni Sanitarie	95.000,00	513
Totale	196.000,00	759

* il numero dei partecipanti corrisponde a quello indicato nella scheda progettuale o al numero dei partecipanti dell'anno precedente qualora si tratti di progetti riproposti per l'anno 2017.

Allegato B)

SERVIZIO PER IL PERSONALE

Progetti finanziati - anno 2017

Ex Ulss n.4

N.	Elenco Progetti	Importo stanziato	N. Partecipanti
1	Punto prelievi sabato mattina/domenica mattina- pers. tecnico laboratorio - inferm. e amm.vo	64.785,00	51
2	Commissioni sanitarie per l'invalidità civile - handicap disabilità	14.290,86	6
3	Operazioni contabili straordinarie per cessazione ulss 4 e attivazione ulss unica	9.828,00	11
4	Controllo esecuzione contratto Concessione di costruzione e gestione nuovo ospedale	10.006,65	9
5	Studio dell'efficienza delle sale operatorie centralizzate e tracciabilità dispositivi medici	7.000,00	17
6	Assistenti sociali - area tutela minori*	7.862,13	11
7	Referenza UOC servizio personale /controllo di gestione ed esercizio delega dg	2.800,00	2
8	Gestione servizio mortuario	6.660,00	5
9	Supporto per reclutamento e gestione personale per attività dotate di autonomo finanziamento	6.243,75	10
10	Predisposizione Piano Comunicazione Aziendale 2016/2018 e coordinamento attività	2.800,00	2
11	Avvio gestione informatizzata tumistica sigmaplanner per area dirigenza	4.961,70	5
12	Progetto Guadagnare salute	6.470,63	7
13	Progetto psicoeducativo nei centri diurni	4.662,00	14
14	Abbattimento liste d'attesa sedute riabilitazione DSA	4.630,09	8
15	Integrazione MGI e Distretto per la programmazione del setting assistenziale appropriato	4.162,50	8
16	Gestione e monitoraggio delle liste di complessità - sviluppo continuità dell'assistenza nella re	3.496,50	2
17	Laboratori pre-clinici nell'ambito del Corso di Laurea Infermieristica - Montecchio P.	3.422,22	27
18	Ingegneria clinica - verifica e controllo delle apparecchiature in dotazione a pazienti domiciliari	3.330,00	4
19	Allineamento alle disposizioni regionali e monitoraggio pagamento impegnative cure domiciliari	3.330,00	4
20	Unificazione Ufficio Concorsi e cambio procedura	3.237,59	4
21	Supporto controllo di gestione ai gruppi di lavoro interdisciplinari	2.331,00	7
22	Progetto Safety Critical h. 24	3.600,00	2
23	Progetto abbattimento liste attesa elettromiografie per STC	1.930,00	3
24	Gestione procedura quickview-gestione liste d'attesa e controlli	1.332,00	5
25	Progetto contenimento tempi d'attesa anatomia patologica	13.000,00	6
26	Progetto guide di tirocinio (personale incaricato guida di tirocinio)	19.000,00	200
27	Progetto comunità di pratica (coordinatori professioni sanitarie)	10.000,00	60
28	Pagamento fatture fornitore-riduzione tempi di pagamento rispetto a quelli D.Lgs 192/2012	10.000,00	13
29	Analisi e standardizzazione dei processi delle strutture amministrative	13.300,00	17
	Totale	248.472,63	520

a)	Chiamata in servizio	35.451,75	444
b)	Maneggio Valori	14.736,00	39
c)	Indennità giornaliera Terapia Intensiva - OSS	16.490,00	52
d)	Incentivazione P.S	33.414,47	96
	Totale	100.092,22	631

Totale Complessivo		348.564,85	1151
---------------------------	--	-------------------	-------------

A

ASL

TE

M

W

A

D

R

L

P

S

1a	Fabbisogno 2017 per finanziamento produttività	4.021.107	Risorse disponibili per la copertura del fabbisogno	4.021.107
	Perequazione quote teoriche produttività	4.021.107	Fondo produttività 2017 ULSS 7 *	3.688.019
			Quota destinata al finanz. produttività 2017 ex ULSS 3 - accordo siglato il 28/12/2016	250.000
			Risorse Piano di razionalizzazione 2017	83.089

* Importo al netto delle risorse destinate al cofinanziamento dei progetti ex ULSS 4 - Tabella B - lettera a) b) c) d)

1b	Fabbisogno 2017 progettualità ex ULSS 3 ex ULSS 4	675.724	Risorse disponibili per la copertura del fabbisogno	675.724
	Progetti ex ULSS 3	131.159	Utilizzo parziale residui ex ULSS 3 anno 2016 e precedenti	131.159
	Progetti ex ULSS 3	196.000	Quota destinata al finanz. progettualità 2017 ex ULSS 3 - accordo siglato il 28/12/2016	196.000
	Progetti ex ULSS 4 - Tabella B, lett. a) b) c) d)	100.092	Quota Fondo Produttività 2017 ex ULSS 4	66.686
	Progetti ex ULSS 4	248.473	Residi Risorse Aggiuntive Regionali 2008 - RAR ex ULSS 4	26.968
			Risorse Piano di razionalizzazione 2017	254.911

2a	Fabbisogno 2018 per finanziamento produttività	4.100.000	Risorse disponibili per la copertura del fabbisogno	4.100.000
	Perequazione quote teoriche produttività	4.100.000	Fondo produttività 2018 ULSS 7	3.754.705
			Trasferimento Fondi Contrattuali DGRV 1251 del 08/08/2017	36.045
			Utilizzo residui ex ULSS 3 anno 2016 e precedenti	254.232
			Eventuali residui Fondi contrattuali 2018 ULSS 7 da determinare	-
			Risorse Piano di razionalizzazione 2018	127.109

3a	Fabbisogno 2019 per finanziamento produttività	4.100.000	Risorse disponibili per la copertura del fabbisogno	4.100.000
	Perequazione quote teoriche produttività	4.100.000	Fondo produttività 2019 ULSS 7	3.718.671
			Residui Fondo Accessorio 2017 ex ULSS 3	70.000
			Eventuali residui Fondi contrattuali 2019 ULSS 7 da determinare	-
			Risorse Piano di razionalizzazione 2019	261.329

ALLEGATO D

Il sistema di standardizzazione dei punteggi delle schede di valutazione individuale

La standardizzazione è una metodologia statistica ampiamente utilizzata in molteplici campi di applicazione; la sua finalità è quella di rendere confrontabili dati provenienti da distribuzioni diverse.

Nel presente caso la tecnica è utilizzata per rendere confrontabili le valutazioni individuali del personale dell'area del comparto indipendentemente dalla struttura, ovvero dal valutatore che le ha effettuate.

La standardizzazione statistica così applicata permette di eliminare l'effetto della propensione a concentrare i voti attorno alla media oppure a usare tutta la scala dei valori di valutazione.

Ciò si ottiene prendendo l'insieme delle valutazioni effettuate da un valutatore e per ciascuna di queste ricalcolando il punteggio, inizialmente assegnato, in modo che il nuovo insieme di punteggi presenti un valore medio prefissato e uguale a quello di tutti gli altri insiemi (fissato pari a zero) e una variabilità anch'essa uguale a quella di tutti gli altri (di norma fissata pari a 1).

Con questa operazione in pratica accade che negli insiemi di partenza (insieme delle valutazioni effettuate dallo stesso valutatore) che presentavano grande variabilità al loro interno le differenze tra i singoli punteggi vengono ridotte, viceversa negli insiemi a bassa variabilità le differenze vengono aumentate. Qualora la variabilità sia nulla, cioè il valutatore abbia dato lo stesso punteggio a tutti i valutati, per convenzione il valore del punteggio standardizzato è stato posto uguale a 0, cioè uguale alla media aziendale dei punteggi.

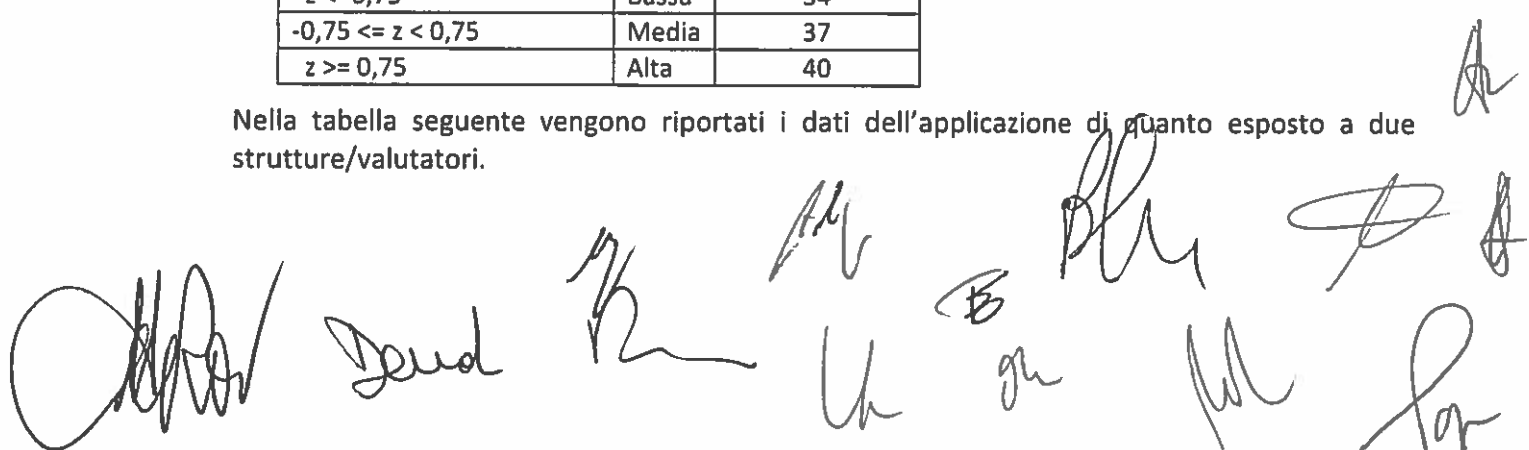
Questa operazione è stata ripetuta per ciascuno dei tre anni considerati (2014, 2015 e 2016) ed alla fine al singolo dipendente è stato assegnato quale punteggio finale standardizzato la media dei tre punteggi standardizzati.

I valori così ottenuti possono essere positivi o negativi, nel primo caso significa che il dipendente ha avuto un punteggio medio nel periodo superiore alla media aziendale, nel secondo caso il punteggio è risultato inferiore alla media aziendale.

Al fine di attribuire il punteggio riferito alla graduatoria di merito per l'assegnazione della progressione di fascia orizzontale (partendo dalla considerazione che dall'elenco dei dipendenti considerato erano già stati depennati quelli che avevano ricevuto una valutazione negativa nel triennio) sono state individuate tre fasce di merito sulla base del punteggio finale standardizzato (ottenuto come sopra esposto), di seguito esposte:

Valore finale standardizzato ottenuto dal dipendente	Fascia	Punti x graduatoria fasce
$z < -0,75$	Bassa	34
$-0,75 \leq z < 0,75$	Media	37
$z \geq 0,75$	Alta	40

Nella tabella seguente vengono riportati i dati dell'applicazione di quanto esposto a due strutture/valutatori.



STRUTTURA 1 (ex ULSS n. 3)

Dip.	Punteggio scheda valutazione anno 2014	Media delle valutazioni date dal valutatore	Variabilità delle valutazioni date dal valutatore	Valore standardizzato del punteggio 2014	Punteggio scheda valutazione anno 2015	Media delle valutazioni date dal valutatore	Variabilità delle valutazioni date dal valutatore	Valore standardizzato del punteggio 2015	Punteggio scheda valutazione anno 2016	Media delle valutazioni date dal valutatore	Variabilità delle valutazioni date dal valutatore	Valore standardizzato del punteggio 2016	Media dei tre anni del punteggio standardizzato	Fascia di merito	Punteggio finale attribuito ai fini della progressione di fascia
1									95,58			-1,68	-1,68	bassa	34
2	98,50			0,30	97,53			-0,05	98,06			0,57	0,27	media	37
3	97,08			- 1,44	93,64			-2,17	95,14			-2,08	-1,90	bassa	34
4	98,06			- 0,24	98,50			0,48	98,06			0,57	0,27	media	37
5	99,03			0,95	98,50			0,48	98,06			0,57	0,67	media	37
6	99,03			0,95	99,03			0,77	98,06			0,57	0,76	Alta	40
7									98,06			0,57	0,57	media	37
8	99,03	98,26	0,82	0,95	99,03	97,62	1,83	0,77	98,06	97,43	1,10	0,57	0,76	Alta	40
9	98,06			- 0,24	98,50			0,48	97,53			0,09	0,11	media	37
10	97,08			- 1,44	97,53			-0,05	97,08			-0,32	-0,60	media	37
11	99,03			0,95	99,03			0,77	98,06			0,57	0,76	Alta	40
12	99,03			0,95	99,03			0,77	98,06			0,57	0,76	Alta	40
13	97,08			- 1,44	94,61			-1,64	96,56			-0,79	- 1,29	bassa	34
14	98,06			- 0,24	98,50			0,48	99,03			1,45	0,56	media	37
15					95,58			-1,11	96,11			-1,20	-1,16	bassa	34

STRUTTURA 2 (ex ULSS n. 4)

Dip	Punteggio scheda valutazione anno 2014	Punteggio scheda valutazione anno 2014 (in decimi)	Media delle valutazioni date dal valutatore (in decimi)	Variazioni delle valutazioni date dal valutatore	Valore standardizzato punteggio anno 2014	Punteggio scheda valutazione anno 2015	Punteggio scheda valutazione anno 2015 (in decimi)	Media delle valutazioni date dal valutatore (in decimi)	Variazioni delle valutazioni date dal valutatore	Valore standardizzato punteggio anno 2015	Punteggio scheda valutazione anno 2016	Punteggio scheda valutazione anno 2016 (in decimi)	Media delle valutazioni date dal valutatore (in decimi)	Variazioni delle valutazioni date dal valutatore	Valore standardizzato punteggio anno 2016	Media dei tre anni dei punteggi o standardizzato	Fascia di merito	Punteggio finale attribuito ai fini della progressione di fascia
	1	14	10	8,96	2,09	0,5	14	10	10,00	-	0	13	9,29	9,49	0,45	-0,44	0,02	media
2	12	10	8,96	2,09	0,5	12	10	10,00	-	0	12	10	9,49	0,45	1,14	0,55	media	37
3	7	5,83	8,96	2,09	-1,5											-1,50	bassa	34
4	12	10	8,96	2,09	0,5	12	10	10,00	-	0	11	9,17	9,49	0,45	-0,71	0,07	media	37

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]