

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1555 DEL 22/09/2023

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 26 del 26/02/2021

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. DEL 24 AGOSTO 2023 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' IN MATERIA DI "CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E CRITERI GENERALI PER LE MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE".

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2023 Numero Proposta: 1630/23

Il Dirigente, Direttore dell'U.O.C. "Gestione Risorse Umane", nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: f.to Sara Baldassin

Il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relazione quanto segue:

- in data 06.06.2023 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti di delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di:
 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale;
- in data 05.07.2023 con nota prot. nr. 57723/23, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL 19.12.2019 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 9 del 14/07/2023, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 24 agosto 2023 le parti hanno provveduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale".

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
- il D.Lgs. 14.3.2013, n. 33, dispone, inoltre, la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché della relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

Per quanto sopra, il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale", allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di prendere atto della relazione illustrativa, della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
- di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento e ritenuto di prenderne atto;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Vista l'attestazione in merito all'assumibilità della spesa proposta, sottoscritta dal titolare del budget;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di “Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale” sottoscritto in via definitiva in data 24 agosto 2023 con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;
3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;
4. di dare mandato alla UOC Gestione Risorse Umane:
 - di inoltrare il presente provvedimento alla delegazione di categoria composta dai rappresentanti delle OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanità;
 - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
 - di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.


VERBALE DI ACCORDO
(Sottoscrizione in via definitiva)
**CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
 DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'**
**criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e
 criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla
 performance organizzativa e individuale**

Art. 5, comma 3, lett. c) e Art. 7, comma 5, lett. b) CCNL dell'Area Sanità 19/12/2019 - triennio 2016-2018

Il giorno 24 agosto 2023, alle ore 15.30, presso la Direzione Generale, sala del Collegio Sindacale, piano mezzanino del PO di Bassano del Grappa si è tenuto l'incontro tra la delegazione dell'Azienda Ulss 7 e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità, convocate con nota prot. n. 69805/23 del 16/08/2023 per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale", siglato in ipotesi il 6 giugno 2023, preso atto che nella seduta del 14 luglio 2023 il Collegio Sindacale ha esaminato le relative relazioni senza rilievi (verbale n. 9) attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	presenti
per ANAAO ASSOMED Maira Zoppelletto	
per CIMO Guglielmo Zeccolini	
per FP CGIL Lara Donati	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI Mario Saugo	
per UIL FPL Alessandro Gnocchi	
per AAROI EMAC Silvia Guarda	
per FVM Marta Vescovi	
per FASSID Davide Albiero, Andrea Casarin, Margherita Cecchetto, Lucia Pavanati	
per FESMED	
per ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	

LE PARTI

PREMESSO che:

- rientrano tra le materie oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c) del CCNL dell'Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019, i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- rientrano tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. b) del CCNL dell'Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019 i criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale;

VISTO:

- il protocollo d'intesa siglato in data 12 dicembre 2022 tra la Regione del Veneto e le Organizzazioni Sindacali della dirigenza dell'Area Sanità con il quale, al fine di migliorare la qualità del lavoro e dell'organizzazione, si sono individuati alcuni obiettivi e contestualmente alcune azioni per il loro conseguimento, riguardanti, tra l'altro, l'attuazione della contrattazione integrativa aziendale e il confronto sulle materie previste dal CCNL del 19/12/2019;
- la nota ASAN8 pubblicata sul sito ARAN in merito all'erogazione della retribuzione di risultato in forma di acconto per la Dirigenza Area Sanità con la quale "si conferma che il principio generale enunciato nel parere ARANAFL52b con riferimento alla dirigenza PTA è da ritenersi applicabile anche alla dirigenza sanitaria".

PRESO ATTO che, con specifico riferimento alla valutazione della performance organizzativa e individuale e alla retribuzione di risultato:

- presso l'Azienda Ulss n. 7 sono stati, nel tempo, sottoscritti i seguenti contratti collettivi integrativi aziendali:
 - Accordo 06/02/2018, adottato con deliberazione n. 124 del 7/2/2018 "Preso d'atto dell'accordo aziendale sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali del personale dell'Area della dirigenza Medica e Veterinaria in materia di criteri retribuzione incentivante";
 - Accordo 01/10/2019, adottato con deliberazione n. 1470 del 23/10/2019 "Preso d'atto dei CC.CC.II.AA. in materia di retribuzione di risultato anni 2018 e 2019 (...) sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza dell'Area Medica e Veterinaria";
 - Accordo 19/10/2020, adottato con deliberazione n. 1388 del 28/10/2020 "Preso d'atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 19 ottobre 2020 con le organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità in materia di retribuzione di risultato anno 2020 e destinazione risorse residue anni precedenti";
 - Accordo 31/03/2022, deliberazione n. 819 del 6/5/2022 "Preso d'atto del C.C.I.A. del 31.03.2022 con le OO.SS. Dirigenza Area Sanità in materia di criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, criteri generali e modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlato alla performance";
- il CCNL dell'Area Sanità sottoscritto il 19/12/2019 prevede, al Titolo V, Capo IV – I Fondi, Art. 95 "Fondo per la retribuzione di risultato" e, al comma 10:
Alla retribuzione di risultato, è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo.

CONDIVISA la necessità di pervenire alla definizione di un documento unico di sintesi dei precedenti accordi integrativi aziendali e ritenendo che le modalità attualmente in essere per il riconoscimento della retribuzione di risultato al personale dipendente possano essere confermate, fatto salvo per le modalità



di erogazione, per i criteri di ripartizione delle quote, la modifica della scheda di valutazione individuale con la previsione dell'assegnazione di un obiettivo individuale e alcuni miglioramenti da apportare al processo di valutazione (ad es. la necessità di inserire la valutazione intermedia e di sostenere la fase di assegnazione degli obiettivi con una specifica attività di formazione...);

VISTO il documento anticipato a mezzo mail alle Organizzazioni sindacali in data 01/06/2023;

Al termine dell'incontro

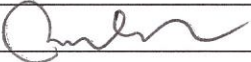
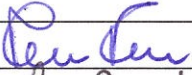

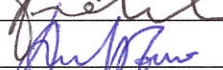
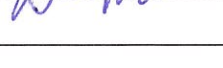
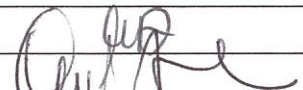
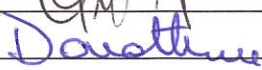
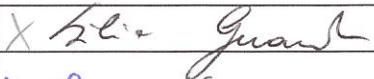
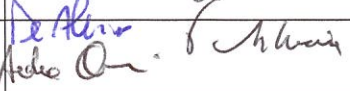
DEMANDANO

a successivo accordo integrativo la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e l'individuazione delle risorse da destinare annualmente al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale;

SOTTOSCRIVONO

il presente verbale con i criteri generali del sistema di valutazione della performance e i criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale così come indicati nel contratto collettivo integrativo aziendale, valevole per il triennio 2023-2025, di seguito riportato e allegato parte integrante e sostanziale al presente verbale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	firme
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Francesco Calcaterra	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme
per ANAAO ASSOMED Maira Zoppelletto	
per CIMO Guglielmo Zeccolini	
per FP CGIL Lara Donati	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI Mario Saugo	
per UIL FPL Alessandro Gnocchi	
per AAROI EMAC Silvia Guarda	
per FVM Marta Vescovi	
per FASSID Davide Albiero, Andrea Casarin, Margherita Cecchetto, Lucia Pavanati	
per FESMED	
per ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

CRITERI GENERALI E PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Dimensioni della Performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, poiché il contributo alla performance può essere apportato da ogni soggetto del sistema o in modo individuale o come parte di una unità organizzativa.

2. Performance organizzativa: metodologia aziendale del Processo di Budget

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. Degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione sarà data informazione agli stakeholders interni ed esterni attraverso la pubblicazione sul sito aziendale Amministrazione Trasparente.

I Dirigenti di struttura 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.

Entro il mese di settembre di ciascun anno si provvederà alla 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.

La valutazione della performance organizzativa opera nei confronti di tutte le Unità Operative Complesse e le Unità Operative Semplici Dipartimentali e viene attuata attraverso il processo di budget.

Ai sensi dell'art. 13 della L.R. n. 55 del 14.09.1994, le Aziende ULSS devono applicare su arco annuale la metodica di budget, allo scopo di pervenire alla formulazione di articolate e puntuali previsioni relativamente ai risultati da conseguire, alle attività da realizzare, ai fattori operativi da utilizzare, alle

[Handwritten signatures in blue ink]

risorse finanziarie da acquisire ed agli investimenti da compiere in linea con il Bilancio Economico preventivo.

Il processo di programmazione e budget si articola nelle seguenti fasi:

Fase 1 - Programmazione

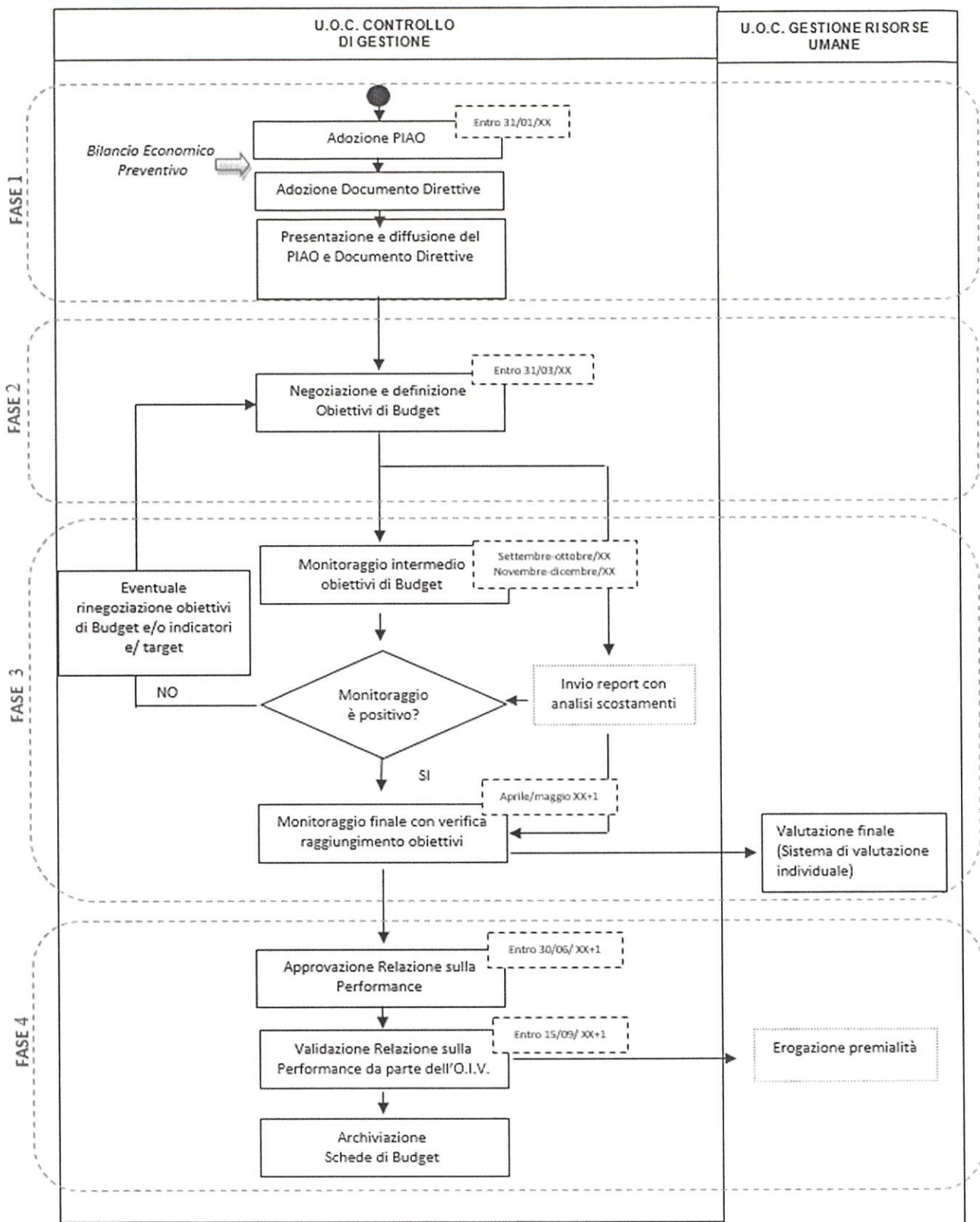
Fase 2 - Formulazione del budget

Fase 3 - Reporting e monitoraggio

Fase 4 - Valutazione dei risultati ottenuti

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. Below these are several sets of initials and a small number '5'.

Di seguito sono rappresentate le fasi del processo tramite flow chart con una breve descrizione:



2.a Programmazione

Entro il 31 gennaio di ogni anno viene predisposto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale documento unico di programmazione e governance che, ai sensi del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 e come previsto dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, assorbe diversi Piani già previsti da disposizioni normative, tra i quali il Piano della Performance che diventa una sezione autonoma del PIAO nella quale sono riportati obiettivi e indicatori di performance di efficienza e di efficacia.

Successivamente al PIAO viene predisposto il Documento delle Direttive che rappresenta lo strumento di raccordo sistematico tra gli strumenti della programmazione pluriennale e il budget al fine di dare avvio alla definizione della programmazione operativa. La definizione degli obiettivi è strettamente collegata alla programmazione economica e gli obiettivi assegnati devono essere necessariamente coerenti con le risorse economiche disponibili e definite con il Bilancio Economico Preventivo.

I suddetti documenti di programmazione vengono presentati dal Direttore Generale al Collegio di Direzione e a tutti i Responsabili di Struttura come documento propedeutico alla definizione degli obiettivi di budget, successivamente formalizzati nella Scheda di Budget, e pubblicato sul sito web aziendale.

2.b Formulazione del Budget

Il Budget annuale è lo strumento operativo costituito dalle schede di budget con cui si definiscono le attività e i costi delle Strutture operative aziendali.

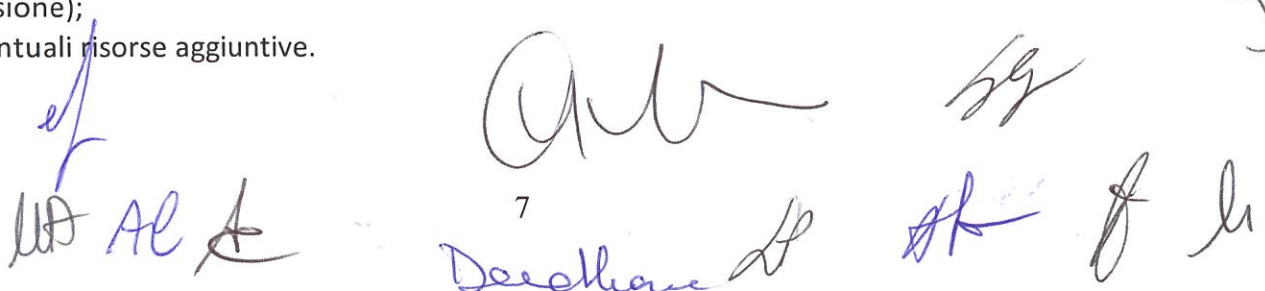
La definizione e contrattazione degli obiettivi di budget riguarda ogni singola Struttura Complessa e Struttura semplice Dipartimentale e ha luogo tra il Direttore di Area, il Direttore di articolazione aziendale e il Direttore della Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale, alla presenza del Direttore di Dipartimento. Ciascun responsabile è coadiuvato dai propri collaboratori professionali (dirigenti medici e coordinatori per le strutture ospedaliere e dalla Direzione Professioni Sanitarie). Per l'area tecnico – amministrativa la contrattazione avviene tra il Direttore Amministrativo e i responsabili di Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale. Analogamente si procede per le strutture di staff d'intesa fra i Direttori interessati con Responsabili delle singole strutture.

Gli obiettivi concordati vengono riportati nella scheda di budget, quale supporto operativo al processo, che viene sottoscritta congiuntamente dalla Direzione Strategica, dal Direttore di articolazione aziendale e dal Direttore di Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale. Nella scheda vengono declinati:

- gli obiettivi da perseguire con il riferimento agli obiettivi operativi del Documento di Direttive;
- gli indicatori di verifica, con evidenziato il valore atteso in relazione all'arco temporale di riferimento e il valore consuntivo relativo all'anno precedente;
- il peso dei singoli obiettivi;

Parte integrante della scheda di Budget è la scheda delle risorse, che riporta le risorse a disposizione in termini di:

- personale presente a inizio anno (escluse lunghe assenze);
- budget dei consumi di materiale sanitario e non sanitario;
- indicatori di attività per le schede delle strutture ospedaliere (compresa l'attività in libera professione);
- eventuali risorse aggiuntive.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, a large signature is written above the number '7'. To the right of the '7', there are two more signatures, and further right, a large, stylized signature that spans across the right edge of the page.

Il Controllo di Gestione svolge una funzione di supporto per l'intero processo, partecipa agli incontri, puntualmente verbalizzati, e collabora alla formalizzazione degli obiettivi e relativi indicatori nonché alla compilazione della scheda risorse e all'archiviazione delle schede formalmente sottoscritte.

La fase di negoziazione si conclude con un atto deliberativo di approvazione delle schede di budget.

2.c Reporting e monitoraggio

Il Controllo di Gestione svolge un monitoraggio periodico delle performance aziendali e di singola struttura attraverso specifica reportistica estratta dal datawarehouse aziendale.

I report sono prevalentemente mensili per i dati di attività e per gli obiettivi di natura economica, ed espongono in modo sintetico l'andamento dei principali fenomeni rilevati dal sistema informativo e utili ad una comprensione dell'andamento globale dell'Azienda. I contenuti e la forma sono definiti in relazione ai principali destinatari degli stessi: Direzione Aziendale, responsabili di Struttura, Direzione di articolazione.

Nel mese di settembre viene inoltre effettuata una verifica semestrale sul grado di raggiungimento degli obiettivi di budget, con incontro verbalizzato, durante il quale vengono valutate eventuali azioni correttive o la revisione della formalizzazione dell'obiettivo e/o indicatori e/o target. Per gli obiettivi con indicatori non numerici collegati ad una modifica organizzativa e che non sono strettamente desumibili da procedure informatizzate aziendali, il livello di raggiungimento degli stessi viene attestato dal Responsabile del monitoraggio attraverso specifiche relazioni. 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 emergano rilevanti scostamenti nei valori registrati rispetto al valore atteso, vengono organizzati degli incontri specifici con i Direttori di riferimento e i Direttori di Unità Operativa Complessa e Unità Operativa Semplice Dipartimentale per analizzare le motivazioni ed eventuali modifiche del contesto interno ed esterno, valutando la necessità di una revisione degli obiettivi e/o target se gli scostamenti sono giustificati da fattori esogeni.


Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori e target della performance organizzativa e individuale devono essere inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. 150/2009.

Nel mese di novembre viene effettuata un'ulteriore verifica intermedia, sulla base dei dati dei primi 9 mesi. L'UOC Controllo di Gestione trasmette via mail ai Direttori di Unità Operativa Complessa e Unità Operativa Semplice Dipartimentale le schede di budget aggiornate con i dati di verifica al 30 settembre con contestuale richiesta di compilazione dello stato dell'arte degli obiettivi di natura progettuale. Per le situazioni valutate maggiormente critiche rispetto al raggiungimento dei valori attesi, vengono fissati degli incontri con i Direttori di riferimento e i Direttori di Unità Operativa Complessa e Unità Operativa Semplice Dipartimentale per gli opportuni approfondimenti e l'analisi delle motivazioni.

2.d Valutazione dei risultati ottenuti

A consuntivo l'UOC Controllo di Gestione predispone le verifiche sulla base delle risultanze derivanti dall'elaborazione dei dati di attività, di costo e dei flussi informativi aziendali e delle Relazioni presentate per gli obiettivi progettuali e supporta i valutatori nello svolgimento delle attività di competenza finalizzate alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget e all'assegnazione del punteggio ottenuto.

Il monitoraggio finale viene svolto nei mesi di aprile/maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or names.

La scheda di Programmazione e Budget di ogni Unità Operativa è costruita in modo tale che ad ogni obiettivo siano assegnati uno o più indicatori di verifica. Ad ogni indicatore di verifica vengono assegnati, durante la negoziazione di budget, il valore atteso per l'anno di riferimento e il peso relativo ai fini del collegamento con la retribuzione di risultato. In fase di verifica, viene inserito il valore consuntivo e viene effettuata la valutazione finale. Successivamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di budget ogni Responsabile procede alla valutazione degli obiettivi individuali.

Entro il 30 giugno di ogni anno deve essere inoltre redatta la Relazione sulla Performance (prevista dal D. Lgs. 150/2009) che evidenzia con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti. Nella Relazione sono rendicontati ed evidenziati la performance aziendale, la misurazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e una sintesi dei risultati della valutazione individuale del personale dipendente nel rispetto dei principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti.

La Relazione sulla Performance viene predisposta dall'UOC Controllo di Gestione e dall'UOC Gestione Risorse Umane, approvata con Deliberazione del Direttore Generale e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione per la validazione, pena l'inefficacia della relazione stessa.

L' UOC Gestione Risorse Umane provvede, sulla base dell'esito della validazione, all'erogazione della parte incentivante della retribuzione preferibilmente entro il mese successivo alla validazione, e comunque non oltre il mese di ottobre.

3. Performance individuale

La valutazione della performance individuale si propone come uno strumento per:

- la crescita professionale;
- l'orientamento dei comportamenti di ruolo attesi dall'azienda;
- l'allineamento tra gli obiettivi aziendali e quelli individuali;
- il dialogo tra il valutato e chi concorre alla valutazione;
- il supporto dei processi di conferimento, valutazione e rinnovo degli incarichi.

La valutazione individuale viene effettuata per tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato che determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale; è annuale e si riferisce all'anno solare, coinvolge sia il comparto che la dirigenza.

La valutazione viene effettuata dal direttore UOC/responsabile UOSD; nel caso di spostamenti tra articolazioni aziendali nel corso dell'anno di valutazione, il dipendente sarà valutato dai valutatori assegnatari che sottoscriveranno la scheda di valutazione, ognuno per il periodo di competenza. Nel caso in cui non fosse possibile giungere ad una valutazione congiunta, si farà riferimento alla valutazione effettuata dal dirigente a cui il dipendente sarà stato assegnato per il periodo prevalente.

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 della quota di risultato, si considera come riferimento utile l'ultima valutazione valida nel quadriennio precedente.

Alla valutazione del personale in servizio presso altro ente provvede l'ente presso il quale il dipendente presta servizio.

9

3.a Il processo di valutazione

Il processo di valutazione prevede le seguenti fasi:

1. comunicazione degli obiettivi di budget:

il direttore di UOC/UOSD comunicano ai dipendenti gli obiettivi dell'unità operativa concordati in sede di discussione di budget; ogni dipendente deve essere a conoscenza degli obiettivi di budget della propria UO;

2. assegnazione degli obiettivi individuali:

il direttore di UOC/UOSD assegnerà ad ogni singolo dipendente un obiettivo individuale declinato dalla scheda di budget, tenendo conto del ruolo, del profilo orario (es. tempo ridotto) del livello di responsabilità e competenza e delle attività programmate;

3. valutazione intermedia:

il valutatore effettua colloqui intermedi per monitorare l'attività e prevedere eventuali azioni di miglioramento e/o ridefinire gli obiettivi tenendone traccia;

4. valutazione finale e colloquio di valutazione:

il direttore di UOC/UOSD convalida la scheda di valutazione individuale avvalendosi del gestionale informatico predisposto; anche in fase di valutazione finale riveste particolare rilevanza il colloquio.

3.b La scheda di valutazione individuale

La scheda individuale è lo strumento attraverso il quale il dirigente responsabile esprime la propria valutazione sull'attività svolta dal dipendente. È importante che il valutato sia a conoscenza dei fattori sui quali verrà valutato.

Dirigenza senza incarico di struttura UOC/UOSD

Per il personale della Dirigenza senza incarico di struttura, la valutazione è relativa al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di budget, alla correttezza dell'utilizzo degli istituti contrattuali, alla qualità e al volume dell'attività istituzionale svolta, alla flessibilità verso i cambiamenti organizzativi e tecnologici, all'orientamento verso gli obiettivi aziendali e all'osservanza delle direttive ricevute, all'impegno verso le attività formative.

Ogni fattore è valutato su una scala che va da 0 a 2 (con punteggi intermedi da 0,5 punti) per un punteggio totale massimo di 30 punti; la scheda è allegata al presente documento (Allegato 1).

Dirigenza con incarico di struttura UOC/UOSD

Per il personale della Dirigenza con incarico di struttura UOC/UOSD, la valutazione è relativa alla capacità di gestione del budget con riferimento agli obiettivi assegnati, alla capacità di gestione e delle risorse umane e materiali assegnate, alla corretta applicazione degli istituti contrattuali nei confronti dei propri dipendenti, alla gestione delle attività istituzionali e dei programmi di lavoro, alle capacità di adottare modelli organizzativi e tecnologici innovativi, all'osservanza delle direttive impartite e alla formazione e aggiornamento professionale.

Ogni fattore è valutato su una scala che va da 0 a 2 (con punteggi intermedi da 0,5 punti) per un punteggio totale massimo di 30 punti; la scheda è allegata al presente documento (Allegato 2).

Handwritten signatures and initials in blue ink:
Dardelli, ef, hly, QAM, MA, AL, LP, 10, [signature], [signature], [signature]

Rinvio al Codice di Comportamento

Il rispetto del codice di comportamento aziendale, adottato con deliberazione n. 2358 del 16/12/2022, rientra tra i parametri e i criteri di valutazione della performance individuale (art. 21, co.3). Pertanto se ne dovrà tener conto ai fini della valutazione complessiva.

Le schede di valutazione, 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 équipe 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 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 del 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.

La valutazione è da intendersi negativa quando il punteggio totale è inferiore a 15; in questo caso la motivazione dovrà essere espressa obbligatoriamente.

Della scheda di valutazione viene rilasciata una copia a ciascun valutato tramite gestionale informatico dedicato.

3.c Assegnazione degli obiettivi individuali

Il direttore di UOC/UOSD assegnerà ad ogni singolo dipendente un obiettivo, che potrà essere singolo o di équipe declinato dalla scheda di budget, tenendo conto del ruolo, del profilo orario (es. tempo ridotto) del livello di responsabilità e competenza e delle attività programmate;

L'assegnazione di obiettivi individuali permette di attivare la responsabilità di ogni dipendente al raggiungimento degli obiettivi della propria U.O., ciascuno per il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione, sviluppa la capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con i diversi attori dei processi produttivi, in una visione generale dell'azienda e permette di identificarsi con le finalità dell'azienda aumentando il senso di appartenenza.

L'obiettivo assegnato dovrà essere raggiungibile nell'arco di tempo previsto, chiaro, misurabile e condiviso con la persona interessata (sarà acquisita sottoscrizione per presa visione).

Per i Dirigenti senza incarico di struttura l'obiettivo individuale verrà valutato con il primo fattore "Obiettivi di budget".

3.d Colloqui di valutazione

Il colloquio intermedio è necessario per monitorare l'attività complessiva svolta dal dipendente ed eventualmente per ridefinire l'obiettivo individuale assegnato ovvero individuare possibili strategie di miglioramento.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below.

Una particolare attenzione va posta in questa fase se l'andamento del dipendente non è in linea con i risultati attesi, in modo che il valutatore possa dare indicazioni per il miglioramento della prestazione. L'esito del colloquio intermedio deve essere opportunamente formalizzato.

Il colloquio di valutazione finale è il punto di arrivo del processo di valutazione; è uno strumento fondamentale per dare/ricevere feedback sull'attività svolta dal valutato, per individuare i punti di forza, le aree di miglioramento e le possibilità di sviluppo dei collaboratori, per la crescita professionale, per l'orientamento dei comportamenti di ruolo attesi dall'azienda ed al fine di migliorare la performance dell'UO, in coerenza con gli obiettivi aziendali.

3.e Eventuale riesame della valutazione

Il dipendente che non concorda con la valutazione ricevuta, può chiedere il riesame della stessa, con istanza scritta e motivata, al Collegio specificatamente costituito, tramite l'UOC Gestione Risorse Umane, entro 15 giorni lavorativi dalla presa visione della scheda (come risulta dalla data apposta sulla medesima). La domanda deve essere inviata/consegnata all'Ufficio Protocollo aziendale utilizzando l'apposito modulo messo a disposizione nell'Angolo del dipendente.

Il Collegio avrà 15 giorni lavorativi per esprimersi attivando un preventivo colloquio con la persona interessata.

Il Collegio sarà composto da:

Presidente: Direttore d'Area di afferenza del valutato, o Dirigente suo delegato;

Componenti: i 2 superiori gerarchici dei 2 valutatori;

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 all'area degli assistenti o all'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

Il valutato, a richiesta, può farsi assistere da un rappresentante sindacale o persona di fiducia da lui designata, illustra, le ragioni di non condivisione della valutazione ricevuta. Il valutatore di prima istanza potrà essere sentito separatamente. Al termine, il Collegio riformula la valutazione o ne conferma il giudizio espresso. Il relativo verbale è inviato all'interessato e acquisito a fascicolo.

3.f Il collegamento con le altre valutazioni

La scheda di valutazione della performance individuale, assieme a tutta la documentazione contenuta nel fascicolo personale del dipendente, concorre a:

- conferire, rinnovare e revocare gli incarichi dirigenziali;
- eventuali altri strumenti di premialità individuati dall'azienda.

4. Collegamento tra il sistema di valutazione e il sistema premiante

L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata ai risultati della valutazione della performance organizzativa e individuale e alla validazione della Relazione sulla Performance.

4.a Le risorse disponibili

Le risorse disponibili sono quantificate annualmente in via provvisoria e a consuntivo in via definitiva.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Deddiore', 'AL', 'LP', '12', 'SH', 'f le', and 'Gr'.

4.b Criteri di distribuzione

Per la dirigenza Area Sanità, il fondo disponibile viene ripartito ad inizio anno come segue:

- quota principale (84%) del fondo a disposizione definito **Quota Org (Organico)**.

Il rimanente 16%, definito **Qp (Progetti)**, è destinato a quote di budget aggiuntivo da riconoscere a:

- singole strutture/gruppi di dirigenti particolarmente impegnate nel mantenimento dei livelli di attività richiesti a fronte di oggettive situazioni di carenza di risorse umane nel periodo, non imputabili a volontà dell'Azienda;
- singole strutture/gruppi di dirigenti particolarmente impegnate su obiettivi di budget di miglioramento/cambiamento in attuazione della pianificazione strategica aziendale.
- singole strutture/gruppi di dirigenti, appartenenti anche a più strutture, per la realizzazione di particolari progetti di interesse aziendale;

A decorrere dal 2024, sarà progressivamente ridotta, previo accordo sindacale, indicativamente nella percentuale del 12% nell'anno 2024 e dell'8% nell'anno 2025, la percentuale Qp da destinare a singole strutture/gruppi di dirigenti.

Le progettualità e le disposizioni che ne regolamentano la presentazione e la rendicontazione fanno parte integrante del sistema di misurazione della performance aziendale.

Si individuano i seguenti criteri per l'individuazione delle progettualità a valere sulla quota Qp:

- trasversalità intesa come coinvolgimento di più unità operative e integrazione ospedale-territorio;
- coerenza con la programmazione e gli obiettivi aziendali e regionali;
- difficoltà nel reperimento di figure professionali, in particolare nelle aree a impatto trasversale (es. anestesia e rianimazione);
- durata limitata nel tempo delle progettualità;
- disponibilità all'effettuazione di attività in libera professione aziendale;
- riduzione del ricorso a convenzionamenti con altre aziende e valorizzazione del personale dirigente;
- ampia partecipazione del personale (non progetti individuali);
- necessità di far fronte a picchi di attività e stagionalità (es. altopiano);
- presenza di indicatori di risultato e di outcome non necessariamente legati ad orario aggiuntivo.

Le progettualità approvate dal Comitato progetti aziendale saranno oggetto di rendicontazione semestrale alle OO.SS. dell'Area Sanità.

Le risorse delle quote Qp non utilizzate confluiscono nella Qorg.

La distribuzione del fondo di risultato (**Quota Org**) al personale dirigente dell'Area Sanità avviene assegnando delle quote teoriche parametrare in base agli incarichi attualmente in essere così come di seguito indicato:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature 'ef' and several smaller initials like 'MA', 'AL', 'A', 'S', '13', 'D', 'ST', 'B', 'L'.

Tipo incarico	Proposta nuovi parametri
Dirigente Incarico UOC	1,8
Dirigente Incarico UOSD-CD	1,7
Dirigente Incarico UOS-CC	1,6
Dirigente Incarico C1-C2	1,4
Dirigente Incarico C3-C4	1,2
Dirigente Incarico D	1

A conclusione dell'anno di riferimento, viene ripartito il fondo disponibile a partire dai dati delle valutazioni, sia organizzativa che individuale, con quantificazione delle quote effettive spettanti a ogni singolo Dirigente in base, oltre che al parametro dell'incarico rivestito, agli indicatori di presenza, al risultato di budget della struttura e al risultato conseguito nella scheda individuale.

Performance Organizzativa

Per quanto riguarda la performance organizzativa, vengono applicati i seguenti criteri:

Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale budget di struttura riconosciuto
da 90,00% a 100%	100%
da 70,00% a 89,99%	da 70,00% a 89,99%
da 50,00% a 69,99%	40%
da 00,00 a 49,99%	0%

Performance Individuale

Per qualunque tipologia di incarico ricoperto dal dirigente valutato, la percentuale di quota individuale è riconosciuta in proporzione diretta al punteggio assegnato nella scheda individuale rapportato a 100 come punteggio massimo.

La quota individuale così determinata può subire variazioni per effetto dei seguenti fattori:

- passaggio al rapporto ad orario ridotto del dirigente (tenendo conto della percentuale di riduzione);
- mancato integrale assolvimento del debito orario dovuto (in presenza di debito orario la quota di risultato non potrà essere erogata).

Vengono considerate presenza, e pertanto non comportano riduzione della quota individuale, le giornate non lavorate dovute a:

- ferie,
- festività,
- riposi compensativi e sostitutivi,
- aggiornamento obbligatorio e facoltativo,
- permessi retribuiti regolamentati per legge o per contratto,
- infortunio sul lavoro,
- malattia professionale riconosciuta che dipende da causa di servizio,
- altre fattispecie conseguenti a disposizioni di legge o CCNL.

df

MA

Al

LP

Deotto

Ab

hly

A

AK

li

Con riferimento ai periodi di malattia, le parti concordano una franchigia su base annua di 45 giorni, ovvero la retribuzione non spetta per i periodi di malattia eccedenti i 45 giorni, anche non continuativi, nell'anno.

In applicazione dell'art. 93 commi 7, 8 e 9 del CCNL 19.12.2019, è stato concordato in contrattazione integrativa che risorse pari al 2% del fondo di risultato a disposizione sia destinato al massimo all'8% dei dirigenti sanitari che ottengono le valutazioni più elevate è attribuita – comunque nei limiti delle risorse a ciò destinate dalle parti - una maggiorazione della retribuzione di risultato in misura pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato medesima. I criteri per la distribuzione della quota vengono stabiliti di anno in anno attraverso la contrattazione collettiva integrativa.

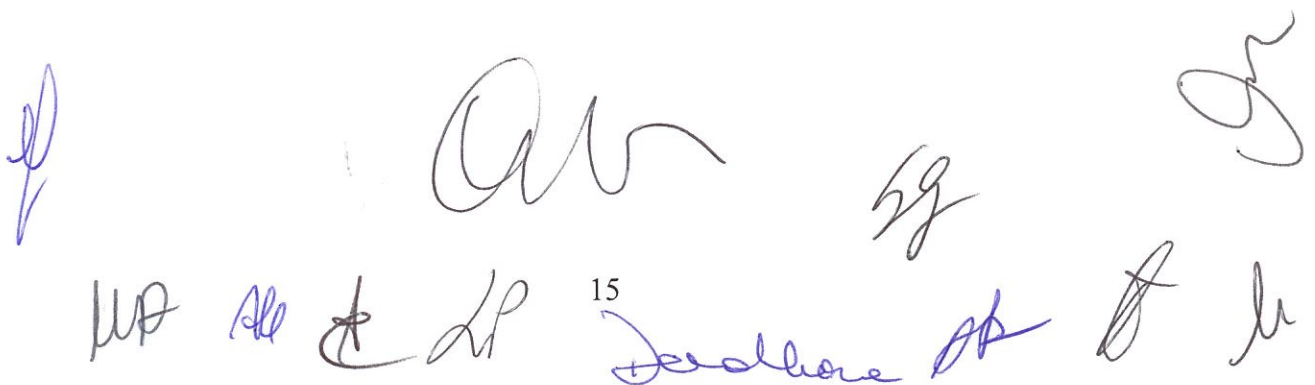
4.c Modalità di erogazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

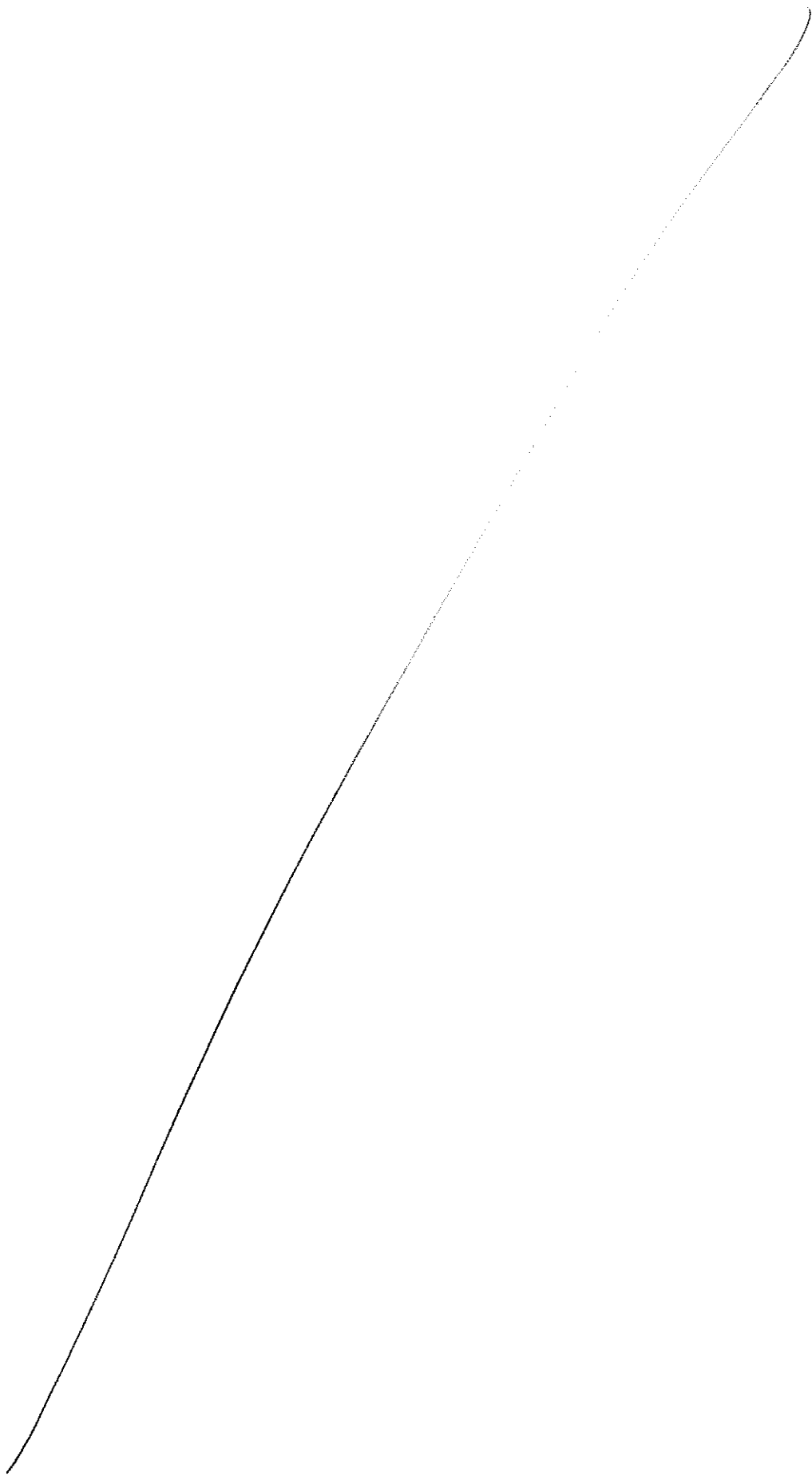
L'Azienda valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adotta e aggiorna, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

4.d Validità del CCIA

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale ha validità per il triennio 2023-2025; potrà essere suscettibile di modifiche a seguito di nuovi diversi indirizzi da parte della Regione o di ARAN, d'intesa con le parti firmatarie.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature 'AR' in the center, and several smaller signatures below it. A page number '15' is visible near the bottom center.



SCHEDA PER LA VALUTAZIONE ANNUALE

Dirigenti senza incarico di Struttura Complessa e senza incarico di Struttura Semplice a valenza dipartimentale

Nominativo:

Matricola:

Valutatore:

Matricola:

Incarico:

Tipologia di valutazione: ANNUALE

Anno di riferimento:

CATEGORIA	INDICATORI DI VERIFICA (massimo punti 2 per indicatore)	ESITO VERIFICA con punteggio da 0 a 2 (0 - 0,5 - 1 - 1,5 - 2)				
Obiettivi di budget	Contributo complessivo al raggiungimento degli obiettivi di budget* <i>(Vedi obiettivo anno precedente descritto in calce)</i>	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
Utilizzo degli Istituti Contrattuali	Rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente previsto e capacità di gestire il proprio orario di lavoro in armonia con le necessità dell'UO di appartenenza.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Rispetto della programmazione della fruizione delle ferie con la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze di servizio.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
Attività istituzionali	Contributo alla produzione dei volumi di attività approvati in sede di budget.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Capacità di svolgere le attività con la diligenza e l'accuratezza conformi al grado di autonomia riconosciuto.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
Flessibilità	Capacità di adattamento alle innovazioni tecnologiche e procedurali.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Comportamento collaborativo nel rendersi flessibile alle esigenze organizzative anche non programmabili.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
Orientamento agli obiettivi aziendali	Collaborazione con gli altri dirigenti per concorrere alla realizzazione dei piani e programmi di lavoro concordati.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Capacità di erogare le prestazioni nel rispetto delle direttive aziendali sull'appropriatezza.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Capacità di curare le relazioni con i pazienti/clienti, con i propri colleghi e con i propri superiori.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
Osservanza delle direttive impartite	Rilievi del Direttore di Unità Operative e/o del Direttore di Dipartimento circa il mancato rispetto delle indicazioni organizzative e le direttive aziendali.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Capacità di rispettare i modelli organizzativi predisposti dal Responsabile.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Capacità di rispettare i protocolli diagnostico-terapeutici finalizzati all'affinamento della qualità delle prestazioni anche in relazione alla gestione dell'errore clinico.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Capacità di custodia e gestione del materiale affidato all'Unità Operativa.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
Formazione ed aggiornamento	Impegno dimostrato nel partecipare alle attività formative.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2

*OBIETTIVO ASSEGNATO

PUNTEGGIO FINALE: __/30

Data di valutazione: _____

VALUTAZIONE INTERMEDIA

TIMBRO E FIRMA VALUTATORE/I: Direttore/Responsabile di Unità Organizzativa/Servizio	TIMBRO E FIRMA VALUTATO:
---	---------------------------------

VALUTAZIONE FINALE	
TIMBRO E FIRMA VALUTATORE/I: Direttore/Responsabile di Unità Organizzativa/Servizio	TIMBRO E FIRMA VALUTATO:

ASSEGNAZIONE OBIETTIVO

TIMBRO E FIRMA VALUTATORE/I: Direttore/Responsabile di Unità Organizzativa/Servizio	TIMBRO E FIRMA VALUTATO:
---	---------------------------------

ef *Or* *Hy* *Jon*
AA *Al* *e* *Deallone* *di* *AA* *di* *li*

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE ANNUALE

Direttori di Struttura Complessa e Responsabili di Struttura Semplice a valenza dipartimentale

Nominativo:

UOC

Matricola:

Valutatore:

Matricola:

Incarico:Tipologia di valutazione: ANNUALEAnno di riferimento:

CATEGORIA	INDICATORI DI VERIFICA (massimo punti 2 per indicatore)	ESITO VERIFICA con punteggio da 0 a 2 (0 - 0,5 - 1 - 1,5 - 2)
Gestione del budget	Capacità di gestione del budget assegnato con riferimento agli obiettivi negoziati ed ai risultati raggiunti	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
Gestione delle risorse	Capacità dimostrata nel motivare i propri collaboratori e nel trasferire loro le proprie conoscenze anche mediante la redazione di protocolli interni e l'organizzazione di momenti divulgativi delle proprie conoscenze/competenze	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
	Rispetto dei volumi dei beni e servizi concordati in budget	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
Utilizzo degli Istituti Contrattuali	Corretta applicazione degli istituti contrattuali nei confronti dei propri collaboratori (ferie, lavoro straordinario, etc.). In particolare, capacità di osservare e di far rispettare ai propri collaboratori l'orario di lavoro contrattualmente previsto e capacità di gestione del proprio tempo di lavoro in armonia con le necessità aziendali. Capacità dimostrata nel fruire, e nel programmare per i propri collaboratori, le ferie maturate e non godute con la necessaria flessibilità rispetto alle esigenze di servizio.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
Gestione delle attività istituzionali	Congruenza dell'attività svolta dall'Unità Operativa rispetto ai volumi di attività contrattati in sede di budget e alle direttive impartite dal Direttore di Dipartimento e dal Direttore di Struttura in armonia delle direttive aziendali che è tenuto a conoscere.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
Gestione dei programmi di lavoro	Capacità di gestione nel rispetto dei programmi di lavoro concordati, favorendo la collaborazione degli altri dirigenti dell'U.O.C.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
Organizzazione	Capacità di adottare modelli organizzativi, anche innovativi, finalizzati a migliorare la qualità e la produttività della propria U.O. e di favorire il collegamento con le altre U.O. del Dipartimento. Capacità dimostrata nel collaborare attivamente con le altre UU.OO anche non sanitarie dell'Azienda	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
	Adozione protocolli diagnostico-terapeutici finalizzati all'affinamento della qualità delle prestazioni anche in relazione alla gestione dell'errore clinico	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2
	Capacità di custodia e gestione del materiale affidato all'U.O.	<input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2

CATEGORIA	INDICATORI DI VERIFICA (massimo punti 2 per indicatore)	ESITO VERIFICA con punteggio da 0 a 2 (0-0,5-1-1,5-2)				
Organizzazione	Capacità dimostrata nell'assicurare l'appropriatezza delle prestazioni secondo le direttive aziendali.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
Osservanza delle direttive impartite	Impartire modalità organizzative coerenti con la programmazione sovraziendale (esempio: accreditamento, ecc.)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Presenza di rilievi da parte del Direttore di Dipartimento o del Direttore della Struttura Tecnico Funzionale circa il mancato rispetto delle indicazioni organizzative e le direttive aziendali	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
	Comportamento collaborativo nei confronti del Direttore di dipartimento e del Direttore della struttura tecnico funzionale di afferenza per fronteggiare le esigenze organizzative	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2
Formazione ed aggiornamento professionale	Capacità dimostrata nel proporre/ promuovere specifiche iniziative di formazione/addestramento per il personale dell'Unità Operativa in rapporto alle esigenze di servizio	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0,5	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1,5	<input type="checkbox"/> 2

VALUTAZIONE FINALE: /30

li,

VALUTAZIONE INTERMEDIA

TIMBRO E FIRMA VALUTATORE: Direttore/Responsabile di Unità Organizzativa/Servizio	TIMBRO E FIRMA VALUTATO:
---	---------------------------------

VALUTAZIONE FINALE	
TIMBRO E FIRMA VALUTATORE/I: Direttore/Responsabile di Unità Organizzativa/Servizio	TIMBRO E FIRMA VALUTATO:

Pag. 2 di 2



Nota a verbale

Nel sottoscrivere comunque il presente accordo, visto le buone relazioni sindacali, il recepimento delle richieste, l'andamento della trattativa anno 2023 e con impegni assunti dall'Amministrazione, la scrivente Organizzazione Sindacale sottolinea quanto segue:

non si concorda la sospensione del pagamento dell'acconto del fondo del premio di risultato.

Verrà corrisposto in un'unica soluzione, nella seconda metà dell'anno successivo, dopo la conclusione dell'iter di valutazione.

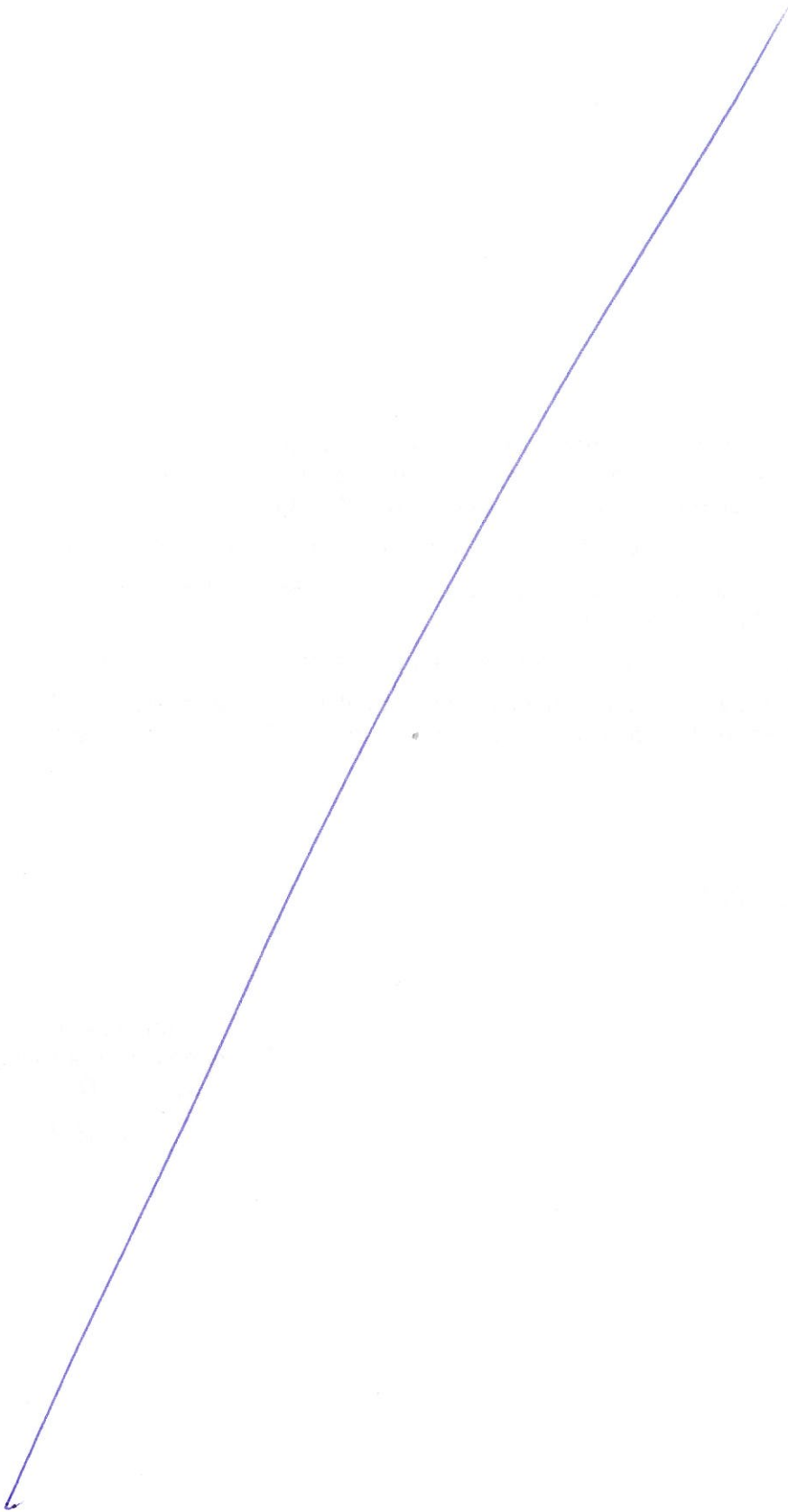
Questo in seguito ad una circolare regionale ispirata da un parere dell'ARAN.

La direttiva non è stata recepita in modo restrittivo in altre Ulss Venete e in altre Regioni e alla luce della fuga dei Dirigenti verso altri Enti pubblici o verso il Privato potrebbe esser stata ragionata diversamente.

Vicenza, 6 giugno 2023

Per la Segreteria
Funzione Pubblica CGIL Vicenza
Lara Donati

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Donati', written over the printed name.



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		6 giugno 2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023-2024-2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica</p> <p>Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7; Direttore Sanitario e Direttore ad interim Direzione Medica Bassano dell'U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7; Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Santorso dell'U.L.S.S. 7; Direttore Distretto 1 dell'U.L.S.S. 7; Direttore Distretto 2 dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7;</p> <p>Organizzazioni sindacali Dirigenza Area Sanità ammesse alla contrattazione</p> <p>ANAAO ASSOMED CIMO FP CGIL FEDERAZIONE CISL MEDICI UIL FPL AAROI EMAC FVM FASSID FESMED ANPO ASCOTI FIALS MEDICI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>ANAAO ASSOMED CIMO FP CGIL FASSID</p>
Soggetti destinatari		Personale Dirigente Area Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri generali e per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione	Con deliberazione n.259 del 17.02.2023 è stato adottato il Documento delle Direttive 2023.
		Con deliberazione n. 778 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022 – 2024.

	della retribuzione accessoria	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 2022 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

Con l'ipotesi in oggetto le Parti hanno inteso pervenire alla definizione di un documento unico di sintesi dei precedenti accordi integrativi aziendali, confermando le modalità in essere per il riconoscimento della retribuzione di risultato al personale dipendente, e modificando le modalità di erogazione, i criteri di ripartizione delle quote, la modifica della scheda di valutazione individuale con la previsione dell'assegnazione di un obiettivo individuale, l'inserimento di una valutazione intermedia e una specifica attività di formazione per l'assegnazione degli obiettivi.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Viene demandato ad un successivo accordo integrativo la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e l'individuazione delle risorse da destinare annualmente al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

c) Effetti abrogativi

//

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

Le risorse destinate a premialità sono attribuite secondo i principi del d.lgs. 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale. La retribuzione di risultato è assegnata a ciascun dirigente in esito alle valutazioni sulla performance organizzativa e individuale è regolata in coerenza con il CCNL.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Non pertinente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance)

I premi incentivanti sono corrisposti al personale come premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

//



DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Michela Conte

Relazione Tecnico Finanziaria

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

Oggetto della presente Relazione Tecnica finanziaria sono:

- la costituzione provvisoria dei fondi contrattuali 2023 - C.C.N.L. 19/12/2019 della Dirigenza dell'Area Sanità - determinati con deliberazione del Direttore Generale n. 914 del 01/06/2023;
- le ipotesi di accordo del 6 giugno 2023, relative ai seguenti argomenti trattati:
 - Elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).
 - Aggiornamento tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali - regolamento per l'individuazione, la graduazione ed attribuzione degli incarichi della Dirigenza Sanitaria" approvato con deliberazione n. 1387 del 28/10/2020.
 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale.

Nel presente modulo si dà evidenza dei fondi contrattuali aziendali – Area Sanità C.C.N.L. 19.12.2019, oggetto del presente accordo, costituiti in via provvisoria per l'anno 2023 con deliberazione del Direttore Generale n. 914 del 01/06/2023. I fondi costituiti per l'Area Sanità sono:

- Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94);
- Fondo per la retribuzione di risultato (art. 95);
- Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 96);

Preso atto che nel C.C.N.L. 19/12/2019 sono inseriti gli articoli che disciplinano la costituzione dei fondi contrattuali, i quali definiscono le regole tecniche per la determinazione della consistenza iniziale dei fondi e degli incrementi annuali, nonché le modalità di utilizzo delle risorse stesse al fine di dare evidenza delle somme disponibili alla remunerazione dei diversi istituti contrattuali e per la conseguente fase della contrattazione integrativa;

I fondi in oggetto sono stati costituiti nel rispetto delle norme contrattuali in materia di risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, della normativa in materia di contenimento della spesa pubblica ivi comprese le disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, articolo 23, comma 2, che stabilisce quale limite di spesa annuale per il trattamento accessorio del personale il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria).

Nella determinazione dei fondi, in particolare si è tenuto conto:

-dell'art. 11, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35 (c.d. "Decreto Calabria) secondo cui a decorrere dal 2019 il limite di spesa prevista dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è adeguato in aumento o diminuzione per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 dei fondi contrattuali, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018, rilevato sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa, secondo la metodologia illustrata nel parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale

dello Stato n. 179877/2020 e nel documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome d20/186/CR/4ter/C7 del 22/10/2020 (recepiti con la D.G.R. n. 1872 del 29/12/2020).

La Regione del Veneto attualmente provvede a comunicare le modalità e gli incrementi da imputare ai relativi fondi in base al calcolo del personale aggiuntivo ed a ricalcolare le quote a saldo di ciascun anno in base alle verifiche fatte sui dati del Conto Annuale, in merito all'andamento delle assunzioni e delle cessazioni intervenute nell'anno di riferimento.

La Regione ha altresì ribadito che, sempre in coerenza alle indicazioni in materia contenute nel parere MEF e nel documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, gli Enti del SSR applicano l'aumento dei fondi con carattere dinamico, per cui, l'incremento dei fondi contrattuali, per ogni area contrattuale, può essere realizzato, prudenzialmente, in corso d'anno successivamente all'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) laddove si preveda un incremento dei dipendenti nell'anno di riferimento rispetto al personale in servizio al 31/12/2018.

Considerato quanto sopra, per l'anno 2023 non si prevede un aumento di personale dirigente sanitario e pertanto eventuali incrementi saranno calcolati a consuntivo in base all'effettivo andamento delle assunzioni – cessazioni;

- delle risorse ripartite in sede regionale, ex art. 1, comma 435, legge n. 205/2017 (art. 96, comma 3, lettera d, CCNL) destinate stabilmente all'incremento del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria; successivamente il DL n. 162/2019, convertito nella legge n. 8/2020, ha introdotto il comma 435-bis che ha integrato l'art. 1 della legge n. 205/2017, destinando ulteriori risorse al fondo per la retribuzione degli incarichi della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria. Le somme sono state attribuite a livello regionale a partire dal 2020, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera h) e rese note alle aziende ed enti del SSR con DGR n. 1250 del 1/09/2020.

Il Ministero dell'Economia e della Finanza con parere prot. 188058 del 5/07/2022 ha riconosciuto il carattere "montante" delle risorse di cui al comma 435-bis; la Regione ha pertanto notificato i nuovi importi di competenza per l'anno 2021-2022 (DGRV 1047/22, prot. reg. 417989/2022); la previsione 2023, pari al valore 2022, sarà aggiornata a consuntivo in base alle indicazioni regionali;

- della riduzione delle risorse trasferite ad Azienda Zero in applicazione all'Accordo stipulato con le OO.SS. ex art. 47 Legge 428/1990. Azienda Zero con nota prot. n. 5234 del 24.4.2018, ha comunicato per le aree dirigenziali le riduzioni dei fondi a regime e quelle da effettuare, nella prima fase dell'anno 2018. Nell'anno 2022 si è completato il processo di trasferimento dei fondi ad Azienda Zero in attuazione dell'accordo sottoscritto. Le risorse complessivamente trasferite dal 2018 al 2022 sono:

- ex Dirigenti sanitari: valore massimo a regime: € 8.433,33;
- ex Dirigenti medici e veterinari: valore massimo a regime: € 51.051,06;

- del calcolo dei risparmi RIA con riferimento al personale cessato che viene aggiornato a consuntivo e interamente azzerato per effetto dei limiti del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75 e pertanto non può essere portato ad incremento dei relativi fondi contrattuali.

- dell'applicazione dell'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001 per il recupero delle maggiori somme erogate, secondo il piano deliberato dal Commissario n. 1566 del 06/11/2019 (Sentenza della Suprema Corte di Cassazione - Sezioni Unite Civili - R.G.N. 18677/2012 – 30222);

- dell'art. 71, comma 1, L. 133/2008 (c.d. legge Brunetta) che detta disposizioni circa il trattamento economico dei dipendenti in caso di assenza per malattia nei primi 10 giorni. L'importo annuale da rendere indisponibile è calcolato a consuntivo e riportato in calce alla tabella fondi.

Si rappresentano di seguito le risorse dei fondi per la contrattazione decentrata per l'anno 2023 e la loro destinazione secondo accordo.

ANNO 2023 – FONDI DIRIGENZA SANITARIA
CCNL Area Sanità 19/12/2019

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

Anno 2023 – Fondo per la retribuzione degli incarichi, art. 94 CCNL 19.12.2019

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2019 (art. 94, comma 2 CCNL)	€ 11.484.129,30
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
- incrementi ccnl (art. 94, comma 3, lett. a)	€ 153.946,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
- Risorse Legge n. 205/2017 art. 1 comma 435 bis	€ 50.833,02
- RIA personale cessato (art.94, co. 3, lett. b) art. 50, co. 2, lett. d) 8.6.2000	€ 354.846,96
- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni	€
- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 12.043.755,28

Anno 2023 – Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2019 (art. 95, comma 2 CCNL)	€ 1.898.265,39
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
- Incrementi ccnl (art. 95, comma 3, lett. a)	€ 100.750,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
- Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" Finanz. regionale per nuove assunzioni	€
- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.999.015,39

Anno 2023 – Fondo per la retribuzione condizioni di lavoro, art. 96 CCNL 19.12.2019

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31.12.2019 (art. 96, comma 2 CCNL)	€ 1.905.476,75
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
- Incrementi ccnl (art. 96, comma 3, lett. a))	€ 201.500,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
- Risorse Legge n. 205/2017 art. 1 comma 435 bis	€ 167.961,44
- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 2.274.938,19

III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Risorse variabili - Anno 2023

Fondo per la retribuzione degli incarichi, art. 94 CCNL19.12.2019

- Non si evidenziano risorse variabili € -

Fondo per la retribuzione di risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019

- Non si evidenziano risorse variabili €
 - RIA personale cessato (art.95, co. 4, lett. a) art. 50, co. 2, lett. d) 8.6.2000 € 56.260,59

Fondo per la retribuzione condizioni di lavoro, art. 96 CCNL 19.12.2019

- Non si evidenziano risorse variabili € -
 - Totale risorse variabili € 56.260,59

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica sono state operate le decurtazioni D. Lgs 75/2017 articolo 23, comma 2, D. Lgs 25 maggio 2017 (limite risorse 2016).

I fondi sono stati inoltre ridotti delle risorse trasferite ad Azienda Zero ex art. 47 L. 428/1990 come descritte al Titolo III.1 - Modulo I. Con il trasferimento della quota 2022 si è completato il processo di trasferimento dei fondi ad Azienda Zero, in attuazione dell'accordo sottoscritto. Le risorse complessivamente trasferite dal 2018 al 2022 sono le seguenti:

- ex Dirigenti sanitari per 8.433,33 euro;
- ex Dirigenti medici e veterinari per 51.051,06 euro.

Tra le decurtazioni si annovera la quota annua ex art. 40 comma 3 quinquies del D. Lgs 165/01 dovuta al recupero delle maggiori somme erogate alla Dirigenza Sanitaria non medica a seguito della Sentenza delle Sezioni Unite Civili R.G.N. 18677/2012-30222 ud. 12 settembre 2017, dep. 15 dicembre 2017 (Deliberazione del Commissario n. 1566 del 06/11/2019)

Descrizione	Fondo retribuzione incarichi	Fondo retribuzione risultato	Fondo retribuzione condiz. lavoro	Totale
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento consolidamento RIA art.94, co. 3, lett. b – limite 2016	354.846,96			354.846,96
D. Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento incremento RIA (art.95, co. 4, lett. a) - limite 2016		56.260,59		56.260,59
Trasferimento Risorse ad Azienda Zero, ex art. 47 L. n. 428/1990	25.954,39	29.126,09	4.403,91	59.484,39
Art. 40 co. 3 D.Lgs 165/01 (rif.delib. 1566/2019) – decurtazione quota annua		53.988,10		53.988,10
Totale decurtazioni	380.801,35	139.374,78	4.403,91	524.580,04

III.1.4 - 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:

1. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità <u>al netto decurtazioni</u> di cui	€ 15.903.377,91
Fondo incarichi, art. 94 CCNL 19.12.2019 (12.043.755,28-380.801,35)	€ 11.662.953,93
Fondo risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019 (1.999.015,39-83.114,19)	€ 1.969.889,30
Fondo condizioni di lavoro, art. 96 CCNL 19.12.2019 (2.274.938,19-4.403,91)	€ 2.270.534,28
2. Totale risorse variabili <u>al netto decurtazioni</u>	€ -53.988,10
Fondo risultato, art. 95 CCNL 19.12.2019 (56.260,59-56.260,59) -53.998,10	€ - 53.988,10
3. Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.849.389,41

III.1.5 - 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

Si rappresentano di seguito le quote del Fondo non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione o comunque destinate al finanziamento di istituti contrattuali che non possono essere oggetto di negoziazione per la loro natura obbligatoria secondo il CCNL vigente, quali ad esempio: retribuzione di posizione d'incarico parte fissa, indennità di incarico di direzione di struttura complessa ed altre specifiche indennità previste dal CCNL legate alle particolari condizioni di lavoro (es. indennità per sostituzione, indennità per servizio di pronta disponibilità, indennità ufficiale polizia giudiziaria, indennità di pronta disponibilità, ecc.).

Le destinazioni di seguito specificate, non disponibili alla contrattazione integrativa, tengono conto di eventuali accordi in essere in Azienda e dell'effettiva proiezione di spesa 2023, ad oggi.

Anno 2023

FONDO PER LA RETTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI 2023		Valori in euro
Valore del fondo	11.662.952,93	
(F.DO POSIZIONE):IND.STRUTTURA COMPLESSA		610.557,15
(F.DO POSIZIONE):IND.SPECIFICITA' MEDICA		4.125.114,57
(INDENN.) DIRIG. VET./SPECIFICITA' MED.		215.029,97
(F.DO POSIZIONE):RETRIBUZIONE FISSA CCNL		3.280.397,63
(F.DO POSIZIONE):VARIABILE AZIENDALE		1.139.046,59
CLAUSOLA DI GARANZIA ART.92		598,99
	TOTALE COSTI	9.370.774,90

FONDO PER LA RETTRIBUZIONE RISULTATO 2023		Valori in euro
Valore del fondo al netto dec. art. 40 co. 3 D.Lgs 165/01	1.915.901,20	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO/PROGETTI		
INDENN.INCARICO SOST.		12.300,00
	TOTALE COSTI	12.300,00

FONDO PER LA RETTRIBUZIONE CONDIZIONI LAVORO 2023		Valori in euro
Valore del fondo	2.270.534,28	
INDENNITA' VARIE		562.159,77
COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO		390.993,03
GUARDIA NOTTURNA		821.486,38
	TOTALE COSTI	1.774.639,18

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

Con l'ipotesi di accordo del 6 giugno 2023 relativo alla graduazione delle funzioni dirigenziali ed il regolamento per l'individuazione, la graduazione ed attribuzione degli incarichi della Dirigenza Sanitaria le Parti hanno stabilito quanto segue:

- di aumentare a partire dal 2023 la graduazione massima riconoscibile a consuntivo, a valere sul fondo per la retribuzione degli incarichi dell'anno 2023. Il valore del fondo, costituito con deliberazione n. 914 del 1 giugno 2023 pari ad € 11.662.954, presenta, ad oggi, residui in proiezione di spesa 2023 tali da consentire un incremento della retribuzione di posizione – parte variabile di graduazione massima di circa € 1.209.000 (secondo un criterio proporzionale rispetto alla graduazione economica già in essere tra gli incarichi in godimento). La maggiorazione è riconosciuta a consuntivo 2023, previa verifica dell'effettiva disponibilità del relativo fondo.

Con l'ipotesi di accordo del 6 giugno 2023 relativo ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale le Parti hanno stabilito quanto segue:

- le risorse destinate alla retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale trovano copertura nel Fondo per la retribuzione di risultato (Art. 95 CCNL 19.12.2019) pari a € 1.915.901,20, il quale viene suddiviso come segue:
 - o quota principale 84% del fondo a disposizione definito Quota Org (Organico);
 - o il rimanente 16%, definito Qp (Progetti), è destinato a quote di budget aggiuntivo.

Infine, con l'ipotesi di accordo del 6 giugno 2023 relativo all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) le Parti hanno stabilito quanto segue:

- di destinare parte delle risorse residue del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art.96) - anno 2022, pari ad € 400.000, all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, secondo i criteri di cui al CCIA del 31 marzo 2022 e in conformità alle indicazioni della DGRV 1250/2020.
- di valutare l'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità per l'anno 2023 conformemente a quanto previsto dall'art. 7, comma 5, lett. e) del C.C.N.L. 19/12/2019.

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

Eventuali risorse ancora da destinare saranno oggetto di successiva contrattazione

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

Anno 2022

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ -
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
Risorse residue del Fondo condizioni di lavoro (art.96) -	€ 400.000,00
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ -
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 400.000,00

Demandano a successivo accordo integrativo la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e l'individuazione delle risorse da destinare annualmente al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale;

Anno 2023

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 11.145.415,08
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 3.524.901,20
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 1.179.073,13
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.849.389,41
-	

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

a. *Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo dei Fondi aventi natura certa e continuativa con le risorse fisse dei Fondi aventi carattere di certezza e stabilità:*

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili, nei limiti dei relativi fondi. Pertanto anche le risorse destinate dai presenti accordi alla retribuzione degli incarichi, del risultato e all'elevazione dell'indennità di pronta disponibilità trovano copertura entro i limiti dei relativi fondi nel rispetto dei criteri di attribuzione.

b. *Si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono attribuite secondo i principi del d. lgs. 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale.

Con l'ipotesi di CCIA, a valere per il triennio 2023-2025, si definiscono i criteri generali del sistema di valutazione della performance e i criteri generali per le modalità di attribuzione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa ed individuale. La retribuzione di risultato è assegnata a ciascun dirigente in esito alle valutazioni sulla performance organizzativa e individuale.

La maggiorazione del premio della performance individuale di cui all'art. 93 commi 7, 8 e 9 del CCNL 19.12.2019 è stata oggetto di contrattazione integrativa mediante la quale si è previsto che le risorse pari al 2% del fondo di risultato a disposizione sia destinato al massimo all'8% dei dirigenti sanitari che ottengono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato in misura pari al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato medesima. I criteri per la distribuzione della quota vengono stabiliti di anno in anno attraverso la contrattazione collettiva integrativa aziendale.

Inoltre, con CCIA del 04/05/2023 presa d'atto con delibera n. 781 del 12/05/2023 sono stati inoltre definiti i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi del CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019, art. 22, commi 7 e 8 (Art. 7, comma 5, lett. c

L'attribuzione delle progettualità avviene a seguito di attestazione del Responsabile del Servizio del raggiungimento degli obiettivi proposti, sulla base di specifici indicatori di risultato e del parere positivo dell'OIV. La corresponsione del riconoscimento economico è come di consueto condizionata alla validazione da parte dell'OIV.

c. *Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione:*

Parte 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 2022

Totale risorse residue del Fondo condiz. lavoro (art.96) sottoposto a certificazione	€ 400.000,00
--	--------------

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 400.00,00
---	-------------

Anno 2023

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 15.849.389,41
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ -
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.849.389,41

Totale destinazioni non disponibili al Ccia o non regolate esplicitamente dal Ccia	€ 11.145.415,08
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 3.524.901,20
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 1.179.073,13
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.849.389,41

Confronto con il fondo certificato l'anno immediatamente precedente a quello oggetto di contrattazione

Anno 2022

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (al netto decurtazioni 16.226.698,46-377.309,05)	€ 15.849.389,41
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (al netto decurtazioni 154.618,03-55.293,01)	€ 99.325,02
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 15.948.714,43

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

I costi del personale imputati al Bilancio di Previsione 2023, sono oggetto di comunicazioni formali da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane al Bilancio, secondo il piano dei conti adottato, in base ad un processo di

elaborazione di stima del costo complessivo del personale (con riferimento anche al Piano dei Fabbisogni di Personale) che tiene conto anche delle voci stipendiali finanziate dai Fondi, nel rispetto dei limiti dei fondi stessi, degli obiettivi di costo regionale e della spesa complessiva del personale.

Il monitoraggio trimestrale della spesa consente di verificare l'andamento dei costi rispetto alle previsioni e l'eventuale aggiornamento dei costi e delle risorse di competenza in occasione dei CEPA trimestrali.

Pertanto il sistema di rilevazione contabile aziendale in essere è strutturato in modo da presidiare correttamente, in sede di imputazione e gestione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dai fondi oggetto di certificazione e della spesa complessiva del personale.

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

Il sistema contabile della procedura stipendi adottata in azienda, che alimenta la contabilità aziendale, da evidenza della gestione e dell'utilizzo dei diversi fondi per anno di competenza, entro i limiti di spesa dei fondi stessi. Consente altresì di accertare eventuali economie di gestione del fondo.

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

Le previsioni di costo del personale registrate nel CEPA T2, pari a € 199.555.769, comprendono le risorse destinate al trattamento accessorio del personale, oltre ai relativi oneri.

Le risorse dei fondi contrattuali relative ad annualità precedenti non ancora liquidate sono invece allocate in bilancio alla voce "D.XI.2) Debiti V/dipendenti" e 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
(dott.ssa Michela Conte)

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

DELIBERAZIONE del DIRETTORE GENERALE

N. 1555 del 22/09/2023

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in copia all'Albo del sito istituzionale dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana per dieci giorni consecutivi da oggi e contestualmente trasmessa al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5°, L.R. 14/9/94 n. 56).

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22/7/2022.

Bassano del Grappa, lì 23/09/2023

UOC AFFARI GENERALI
