

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

N. 1257 DEL 28/07/2023

DELIBERAZIONE  
del

## ***DIRETTORE GENERALE***

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

*Assume le funzioni di Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria U.L.S.S. n. 7 Pedemontana il Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte, delegato dal Direttore Generale dott. Carlo Bramezza come da delibera n. 408 del 12/3/2021*

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 12 LUGLIO 2023 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI "CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE".

per IL DIRETTORE GENERALE  
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA  
dott.ssa Michela Conte

*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.*

*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" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- in data 17.04.2023 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. del personale Comparto Sanità e la RSU, 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 per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- in data 20.06.2023 con nota prot. nr. 52580/23, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del CCNL 02.11.2022 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;

Preso atto che:

- con parere a verbale n. 8 del 22.06.2023, 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 12.07.2023 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 per l'attribuzione dei premi correlati alla performance";

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 per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", 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;

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 per l’attribuzione dei premi correlati alla performance” sottoscritto in via definitiva in data 12.07.2023 dalle OO.SS. del personale Comparto Sanità e dalla RSU, 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. del personale Comparto Sanità e la RSU;
  - 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 DEL COMPARTO SANITA'**
**criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e  
 criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

Art. 6, comma 3, lett. c) e Art. 9, comma 5, lett. b) CCNL Comparto Sanità 2/11/2022 - triennio 2019-2021

Il giorno 12 luglio 2023, alle ore 14.30, presso la Sala 150 posti, sita al piano -1 del P.O. di Bassano del Grappa, ha luogo l'incontro tra la delegazione dell'Ulss 7 e le OO.SS del Comparto Sanità e la RSU, convocate con nota prot. n. 57639/23 del 05/07/2023 per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale in materia di "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", siglato in ipotesi il 17 aprile 2023, preso atto che nella seduta del 22 giugno 2023 il Collegio Sindacale ha esaminato le relative relazioni senza rilievi (verbale n.8) attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio.

<b>Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:</b>	<b>presenti</b>
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Calcaterra Francesco	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	X
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
<b>Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:</b>	<b>presenti</b>
per CISL FP Elena Tonelli	✓
per UIL FPL Edoardo Vanin	X
per FP CGIL Lara Donati	X
per NURSIND Oscar Gheno	X
per NURSING UP Guerrino Silvestrini	X
per FIALS Giovanni Crestani	
per RSU - il Coordinatore Salvatore Del Colle	X

 SDC  
 RSU

1

 CG  
 CISL FP

RSU

## LE PARTI

### PREMESSO che:

- rientrano tra le materie oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. c) del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 2/11/2022, i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- rientrano tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. b) del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 02/11/2022 i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- l'Azienda Ulss n. 7 ha attualmente in essere un contratto collettivo integrativo aziendale sottoscritto in data 29 ottobre 2019, adottato con deliberazione n. 1603 del 13/11/2019 "Preso d'atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale e confronto in materia di istituti correlati alla valutazione della performance organizzativa e della performance individuale – metodologia di ripartizione delle risorse destinate al loro finanziamento per l'anno 2019 e del contratto collettivo integrativo aziendale in materia di risorse e criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali (fasce) – anno 2019";
- il nuovo CCNL Comparto Sanità sottoscritto in data 2/11/2022 prevede al Titolo X, Capo II - Fondi, l'istituzione, in luogo del "Fondo premialità e fasce" di cui all'art. 81 del CCNL Comparto Sanità 21/05/2018 il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all'art. 103; le risorse di tale fondo sono annualmente destinate, tra l'altro, a:

*A1*  
*comma 9, lett. c) premi correlati alla performance organizzativa e individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;*

*FB*  
*- l'art. 103, comma 11, sopracitato prevede altresì: "ai trattamenti economici di cui al comma 9), lett. a), b) e c) è destinata la parte prevalente delle risorse di cui al comma 5, considerate al netto di quelle di cui alla lett. d); le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i premi correlati alla performance individuale".*

*Em*  
**CONDIVISA** la necessità di pervenire quanto prima alla completa attuazione di quanto previsto dal nuovo CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 2/11/2022 e ritenendo che le modalità attualmente in essere per il riconoscimento della premialità al personale dipendente possano essere confermate, fatto salvo per quanto concerne le quote riconosciute al personale, 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 e alla RSU in data 14 aprile 2023;

*Davoli*  
Al termine dell'incontro

### SOTTOSCRIVONO

il presente verbale con i criteri generali del sistema di valutazione della performance, così come indicati nel contratto collettivo integrativo aziendale di seguito riportato

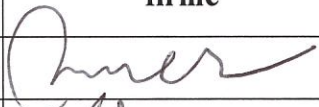
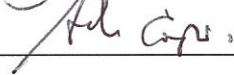

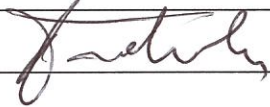
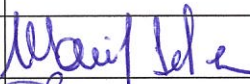


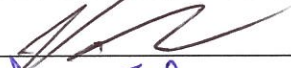


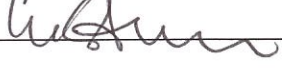

## DEMANDANO

a successivo accordo integrativo la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 CCNL Comparto Sanità 2/11/2022 e l'individuazione delle risorse da destinare annualmente al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

## SOTTOSCRIVONO

il contratto collettivo integrativo aziendale, a valenza triennale, relativo a "criteri generali e per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale", allegata 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 del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore Distretto 2 dott. Calcaterra Francesco	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme
per CISL FP Elena Tonelli	
per UIL FPL Edoardo Vanin	
per FP CGIL Lara Donati	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Guerrino Silvestrini	
per FIALS Giovanni Crestani	
per RSU - il Coordinatore Salvatore Del Colle	

SIC  
RSU



3





*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.

Dirigenti di struttura e coordinatori hanno l'obbligo di illustrare ai collaboratori gli obiettivi assegnati. Dell'illustrazione degli obiettivi dovrà essere redatto verbale da sottoscrivere per presa visione da tutti gli appartenenti all'U.O..

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

SdC  
RSU

*Deputato*

*[Signature]*

*[Signature]*  
J.B.  
ci-p FP

*[Signature]*

*[Signature]*  
4

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

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

Mh

SP  
LH

Jdc  
RSU

Deuot



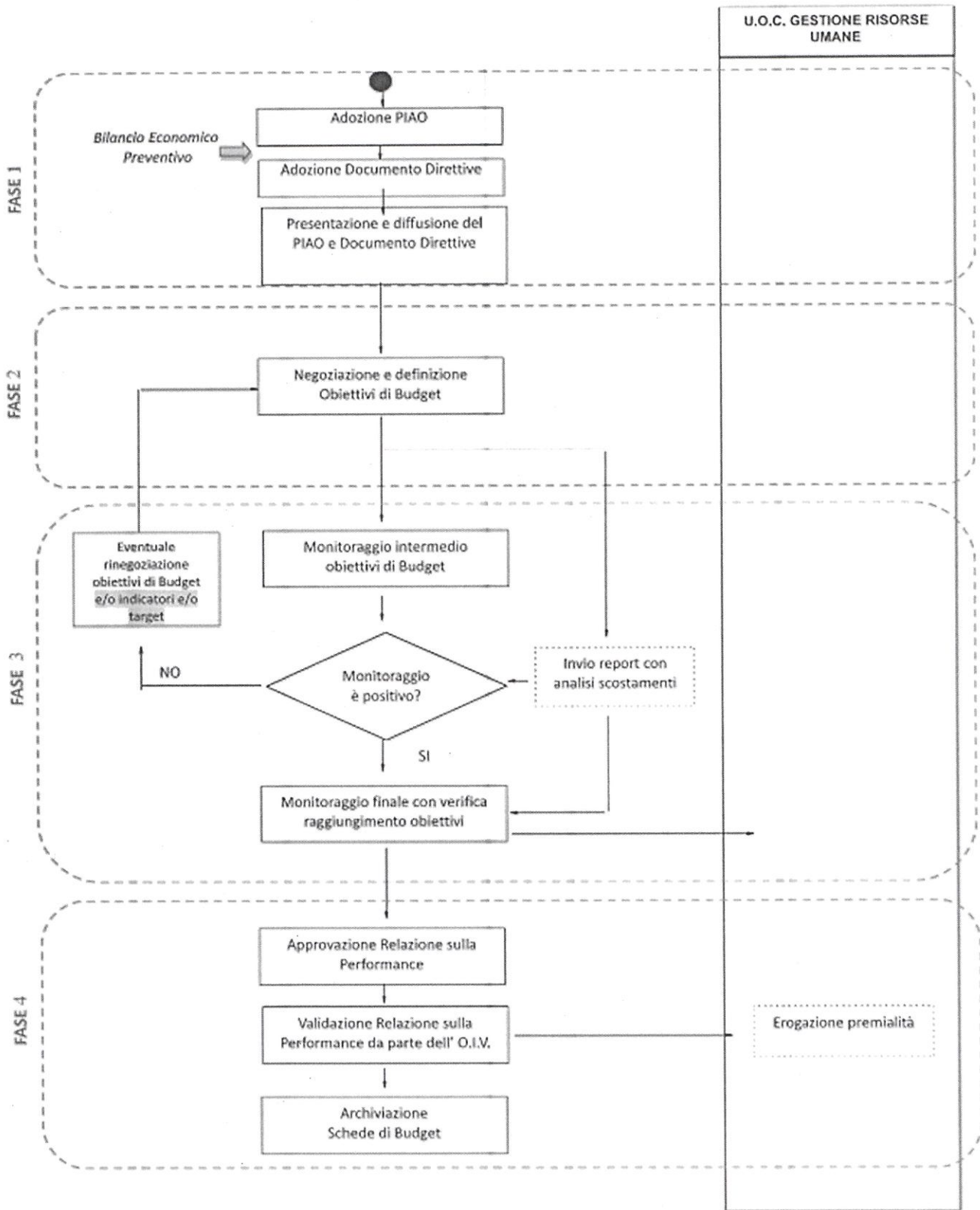
JB  
Cid FP



Geo Jha

M

Di seguito sono rappresentate le fasi del processo tramite flow chart e, di seguito con una breve descrizione



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Soc RSU" and "CialFR".

## 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.

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.

Set  
RSU

SE  
COP FP

Seud

SE

Seel 7

AA

Sev

## 2.c Reporting e monitoraggio

Il Controllo di Gestione svolge un monitoraggio continuo 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.

Nei mesi di settembre/ottobre 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'articolo 14, comma 4, lettera c) (cfr art.6 comma 1).

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 scheda 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.

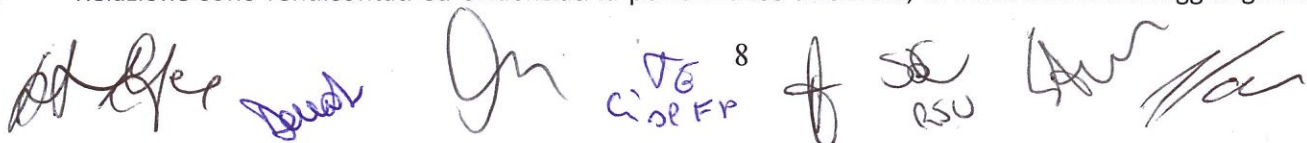
## 2.d Valutazione dei risultati ottenuti

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.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials and signatures on the right, some with the acronym 'RSU' written below them.

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 quota di produttività della retribuzione sulla base degli accordi sindacali.

### 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 produttività, si considera come riferimento utile l'ultima valutazione valida nel quadriennio precedente.

Per il personale sanitario e socio-sanitario, la valutazione viene preventivamente proposta dal coordinatore e successivamente confermata o modificata dal direttore/responsabile.

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

#### 3.a Il processo di valutazione

Il processo di valutazione prevede le seguenti fasi:

##### 1. comunicazione degli obiettivi di budget:

il direttore UOC/responsabile UOSD e il coordinatore comunicano ai dipendenti gli obiettivi dell'unità operativa concordati in sede di discussione di budget; ogni dipendente viene portato 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 parziale), del livello di responsabilità e competenza e delle attività programmate;

##### 3. valutazione intermedia:

sdc  
RSU

dfce

9

To  
UOP FP

11

10

CB

11

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

#### 4. valutazione finale e colloquio di valutazione:

il direttore di UOC/UOSD convalida la scheda di valutazione individuale, eventualmente proposta dal coordinatore, 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.

La valutazione è relativa al grado di partecipazione del collaboratore al raggiungimento degli obiettivi individuali, alla qualità dell'aggiornamento e dello sviluppo professionale, all'orientamento verso il cittadino utente, relazioni i colleghi, alla disponibilità e grado di partecipazione ai cambiamenti organizzativi e all'introduzione di nuove metodologie e tecnologie.

Ogni fattore è valutato su una scala di 5 per un punteggio totale massimo di 30 punti; la scheda è allegata al presente documento (Allegato 1).

#### 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 equipe e dal Direttore U.O.C./U.O.S.D. di afferenza, che definisce la valutazione finale;
- per il personale che afferisce alla Direzione Professioni Sanitarie e che riveste ruolo di coordinatore (titolari di incarico di organizzazione - nuovo CCNL) dal Coordinatore 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 o uguale a 11; 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 parziale), 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) e verrà valutato con il fattore della scheda di valutazione n. 1 "Grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'equipe e qualità della prestazione";

### 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.

Una particolare attenzione va posta in questa fase soprattutto 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 del riesame avrà 15 giorni lavorativi per esprimersi attivando un preventivo colloquio con la persona interessata.

Il Collegio del riesame sarà composto da:

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

Componenti:

- per il personale che afferisce alla Direzione Professioni Sanitarie, i 2 superiori gerarchici dei 2 valutatori;
- per il restante personale il superiore gerarchico del valutatore e un altro Dirigente.

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 Collegio riformula la valutazione o ne conferma il giudizio espresso. Il relativo verbale è inviato all'interessato e acquisito a fascicolo.

SdC  
RSU

Spec

TO  
Giulio

11

Devol

Ab

Gr

M

### 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 alla valutazione per:

- il conferimento, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione;
- la definizione della graduatoria per l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità previsti per il personale del Comparto, sulla base di appositi accordi sindacali sottoscritti;
- eventuali altri strumenti di premialità individuati dall'azienda.

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

L'erogazione della produttività collettiva è subordinata ai risultati della valutazione della performance organizzativa e individuale ed 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.

### 4.b Criteri di distribuzione

L'assegnazione delle quote incentivanti avviene come di seguito indicato: le quote annue pro capite relative alla performance, organizzativa (quota A) e individuale (quota B), sono differenziate a seconda dell'area di appartenenza e del ruolo del dipendente.

Le quote spettano al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, superati i primi 3 mesi di servizio, salvo i dipendenti assunti da mobilità dello stesso Comparto che abbiano superato i primi 3 mesi nell'Ente di provenienza.

Le predette quote spettano al personale a tempo pieno; al personale a tempo parziale, esse spettano in misura proporzionale al profilo orario di appartenenza.

Le quote, inoltre, tengono conto degli indicatori di presenza nell'anno (data assunzione - data cessazione - aspettative).

Il "fondo" destinato al finanziamento della premialità (quota A) collegata al raggiungimento degli obiettivi aziendali, cioè quelli che la Regione assegna annualmente al Direttore Generale, così come assegnati alle singole UU.OO., viene totalmente distribuito qualora la valutazione della "performance organizzativa dell'U.O." dell'anno di riferimento sia ricompresa tra un punteggio minimo del 75% ed un punteggio massimo del 100%. In caso contrario la quota incentivante sarà proporzionalmente ridotta. Di seguito le quote individuali annue – quota A:

Area	Ruolo	Quota A
Area del personale di supporto	tecnico	661,56
Area del personale di supporto	amministrativo	703,56
Area degli operatori	tecnico / socio sanitario	743,88
Area degli operatori	amministrativo / sanitario	796,44
Area degli assistenti		879,48
Area dei professionisti della salute e dei funzionari		1021,20
Area ad esaurimento* ex Ds		1162,80

La determinazione della predetta quota A per il miglioramento ed efficientamento aziendale, collegata agli obiettivi del Direttore Generale come assegnati alle varie équipes di ciascuna U.O. dell'Azienda ULSS., è altresì determinata dalla presenza effettiva in servizio.

Ai fini della corresponsione di tali quote, vengono considerate presenza le giornate non lavorate dovute a:

- ferie,
- festività,
- riposi compensativi,
- periodi di congedo per maternità obbligatoria (art. 60 del C.C.N.L. Comparto sanità 02/11/2022),
- gravi patologie (art. 57 del C.C.N.L. Comparto Sanità 02/11/2022),
- altre fattispecie conseguenti a disposizioni di Legge o C.C.N.L. (a titolo esemplificativo e non esaustivo: congedi per le donne vittime di violenza – permessi giornalieri retribuiti – permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari – permessi sindacali - distacco sindacale - ecc.).

In relazione a quanto previsto dall'art. 56, comma 11, lett. e) del C.C.N.L. Comparto Sanità 2/11/2022, che rinvia alla contrattazione integrativa la definizione dell'importo dei "trattamenti accessori correlati alla performance (...) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a quest'ultime", le parti concordano una franchigia su base annua di 45 giorni, ovvero le quote non spettano per i periodi di malattia, eccedenti i 45 giorni, anche non continuativi, nell'anno.

La quota B è destinata a premiare l'apporto partecipativo del singolo operatore al raggiungimento degli obiettivi dell'U.O., le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi; ad essa è destinata la restante parte della quota complessiva del "fondo" destinato al finanziamento della premialità (quota B), fino a concorrenza della quota annua; di seguito le quote individuali annue – quota B:

Area	Ruolo	Quota B
Area del personale di supporto	tecnico	283,44
Area del personale di supporto	amministrativo	301,54
Area degli operatori	tecnico / socio sanitario	318,84
Area degli operatori	amministrativo / sanitario	341,28
Area degli assistenti		376,89
Area dei professionisti della salute e dei funzionari		437,59
Area ad esaurimento* ex Ds		498,41

L'erogazione della quota incentivante presuppone la presenza effettiva in servizio secondo i medesimi criteri della Quota A; inoltre, ai fini della valutazione del dipendente rispetto all'attività svolta, è annualmente redatta una scheda di valutazione della performance individuale la cui somma complessiva dei valori ha come punteggio massimo 30. In relazione al punteggio raggiunto sarà erogata una quota individuale basata sui criteri sotto riportati:

Punteggio complessivo	Fino a 15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Quota percentuale parametrata	0	53,33	56,67	60	63,33	66,67	70	73,33	76,67	80	90	92	94	96	98	100

TO Social  
 RSU  
 13  
 SP  
 M

#### 4.c Modalità di erogazione

Le risorse destinate alla premialità sono distribuite:

- mensilmente con riferimento al mese successivo a quello di liquidazione, con verifiche su stati di avanzamento basata su proiezioni, nella misura massima della Quota A, previa verifica periodica sullo stato di avanzamento dei progetti e/o conseguimento degli obiettivi e comunque fatta salva verifica finale, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi stessi.  
Nell'eventualità che in corso d'anno risultassero verifiche intermedie negative, di tale risultato sarà data comunicazione al dirigente, il quale a sua volta provvederà a darne comunicazione a tutto il personale afferente all'U.O.
- la quota B è erogata a consuntivo, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali ed acquisita la validazione della Relazione sulle performance da parte dell'OIV, preferibilmente entro il mese successivo alla validazione.

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 Ulteriori progettualità

Eventuali ulteriori quote della produttività potranno essere riconosciute sulla base di specifiche progettualità che saranno oggetto di accordi sindacali sottoscritti annualmente ed erogate secondo le modalità stabilite negli accordi vigenti dell'Area Comparto ed eventuali successivi aggiornamenti.

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

Geo  
In  
TE  
col FR  
SK  
RSU  
f  
Aur  
A  
lf  
mi  
SB

REGIONE DEL VENETO


**ULSS7**  
 PEDEMONTANA

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

Anno:

Valutato:

Matricola:

Qualifica e profilo:

Struttura e Centro di lavoro:

Valutatore:

Matricola:

Obiettivi	Valutazione
<b>1. Grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'equipe e qualità della prestazione*</b> <p>Limita il proprio lavoro agli adempimenti quotidiani, si dimostra poco disponibile o non attento per quanto attiene gli aspetti organizzativi e di integrazione delle diverse professionalità; il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi è stato al di sotto delle attese; talvolta il lavoro svolto è poco accurato/non completo o l'orario assegnato non è sempre rispettato o ha generato debito. 1</p> <p>Si dimostra abbastanza disponibile e attento agli aspetti organizzativi e di integrazione con le diverse professionalità; ha partecipato al raggiungimento degli obiettivi soddisfacendo parzialmente le attese; il lavoro è abbastanza accurato e l'orario assegnato è rispettato. 2</p> <p>Opera con buone capacità e attenzione anche verso gli aspetti organizzativi e di integrazione con le diverse professionalità; il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi è stato positivo seppure ancora migliorabile; il lavoro è accurato e l'orario assegnato è sempre rispettato. 3</p> <p>Opera con precisione e attenzione, svolgendo il lavoro in modo accurato, rispettando i tempi previsti, con disponibilità a farsi carico di lavori aggiuntivi; il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi è stato molto significativo, in linea con le attese; è sempre disponibile a sperimentare nuove modalità lavorative. 4</p> <p>Opera con costanza, accuratezza e rapidità, anche rispetto a situazioni di criticità, non necessitando della continua presenza di un supervisore per impostare il proprio lavoro, assumendo iniziative per la risoluzione dei problemi e sviluppando soluzioni efficaci; dimostra ottima capacità di adattamento all'evoluzione organizzativa; il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi è stato massimo. 5</p>	
<b>2. Aggiornamento e/o sviluppo professionale</b> <p>Non sempre partecipa alle iniziative di aggiornamento che gli vengono proposte. 1</p> <p>Partecipa alle iniziative di aggiornamento professionale che gli vengono proposte. 2</p> <p>Partecipa alle iniziative di aggiornamento professionale che gli vengono proposte e si fa carico di innovare le competenze necessarie al proprio lavoro. 3</p> <p>Dimostra interesse all'aggiornamento professionale al quale partecipa costantemente o si fa carico di innovare le proprie competenze introducendo nuove conoscenze o modalità/soluzioni. 4</p> <p>Dimostra interesse ad iniziative formative proponendosi per la partecipazione delle stesse, è orientato al miglioramento delle proprie competenze e della qualità della U.O. di appartenenza e coinvolge anche i colleghi stimolandoli allo sviluppo professionale e alla condivisione delle competenze acquisite. 5</p>	
<b>3. Orientamento verso l'utente</b> <p>Si limita a eseguire gli obiettivi assegnati senza alcuna attenzione alle esigenze del richiedente/destinatario, né alle esigenze organizzative; limita i rapporti con l'utenza verso cui è poco disponibile. 1</p> <p>Si preoccupa di realizzare gli obiettivi assegnati con attenzione rivolta principalmente verso le esigenze interne organizzative e rispondendo correttamente all'utenza. 2</p> <p>Si preoccupa di realizzare gli obiettivi assegnati con attenzione rivolta sia verso le esigenze interne organizzative sia rispondendo correttamente e con cortesia all'utenza. 3</p> <p>Si preoccupa di realizzare gli obiettivi assegnati con attenzione alle esigenze interne organizzative dando particolare priorità alle esigenze dell'utenza sia su richiesta sia conoscendone i bisogni. 4</p> <p>Nel realizzare gli obiettivi assegnati, tiene in considerazione sia le esigenze dell'organizzazione che le aspettative/esigenze dell'utente, operando con particolare attenzione, cortesia e chiarezza. Orienta i propri comportamenti alle esigenze dell'utenza e verifica la soddisfazione dei bisogni. 5</p>	

SBC  
 RSU  
 CIOE  
 CIOE FR  
 SPB  
 Pag. 1 di 2

Obiettivi	Valutazione
<p><b>4. Relazione con i colleghi</b></p> <p>Presenta difficoltà nel condividere con i propri colleghi gli obiettivi assegnati o le proprie conoscenze e opera abitualmente senza tenere conto dei colleghi. <span style="float: right;">1</span></p> <p>Di norma condivide con i propri colleghi gli obiettivi assegnati, dimostrando disponibilità all'ascolto e alla collaborazione. <span style="float: right;">2</span></p> <p>Condivide con i propri colleghi gli obiettivi assegnati, risponde con cortesia alle richieste dei colleghi. Partecipa attivamente al lavoro in gruppo rispettandone le regole. <span style="float: right;">3</span></p> <p>Condivide con i propri colleghi gli obiettivi assegnati, risponde con cortesia e tempestività alle richieste dei colleghi, condivide le competenze possedute. Contribuisce efficacemente al lavoro in gruppo. <span style="float: right;">4</span></p> <p>Presenta ottime capacità relazionali e partecipa attivamente con i colleghi al raggiungimento degli obiettivi assegnati contribuendo al clima positivo dell'U.O., promuovendo un confronto costruttivo, prestando attenzione rispettando e valorizzando il lavoro dei colleghi. <span style="float: right;">5</span></p>	
<p><b>5. Grado di coinvolgimento nei processi aziendali con particolare riferimento ai cambiamenti organizzativi</b></p> <p>Li accetta passivamente ma non sempre li applica. <span style="float: right;">1</span></p> <p>Li applica puntualmente. <span style="float: right;">2</span></p> <p>Li applica puntualmente e ne condivide l'applicazione con i colleghi. <span style="float: right;">3</span></p> <p>Si prodiga per rivedere il proprio modo di lavorare, per implementare le proprie competenze rispetto ai cambiamenti in corso coinvolgendo anche i colleghi. <span style="float: right;">4</span></p> <p>E' propositivo, si prodiga per l'implementazione di nuove strategie, vede nel cambiamento opportunità che promuove anche ai colleghi ed aiuta gli altri ad affrontare positivamente le novità. <span style="float: right;">5</span></p>	
<p><b>6. Introduzione di novità metodologiche e tecniche</b></p> <p>Accetta passivamente l'inserimento di nuove metodiche o non le utilizza come richiesto. <span style="float: right;">1</span></p> <p>Accetta le nuove metodiche e le applica come richiesto. <span style="float: right;">2</span></p> <p>Accetta le nuove metodiche, le applica e le condivide con i colleghi. <span style="float: right;">3</span></p> <p>Applica le nuove metodiche cercando soluzioni, implementando le proprie conoscenze e condividendole con i colleghi. <span style="float: right;">4</span></p> <p>Tende a introdurre nuove tecniche e metodologie, contribuisce alla verifica critica ed è orientato alla condivisione con i colleghi e alla loro formazione per il miglioramento del lavoro della U.O. <span style="float: right;">5</span></p>	

LEGENDA PESATURE: 1 (prima risposta, livello insufficiente); 2 (seconda risposta, livello sufficiente); 3 (terza risposta, livello buono); 4 (quarta risposta, livello molto buono/performante); 5 (quinta risposta, livello eccellente/molto performante/molto superiore alle attese).

OBIETTIVO ASSEGNATO

PUNTEGGIO TOTALE: \_\_\_/30

Data di valutazione: \_\_\_\_\_

MOTIVAZIONE OBBLIGATORIA IN CASO DI VALUTAZIONE NEGATIVA (punteggio complessivo uguale o inferiore a 11)

VALUTAZIONE INTERMEDIA

<p><b>TIMBRO E FIRMA VALUTATORE/I:</b> Direttore/Responsabile di Unità Organizzativa/Servizio</p>	<p><b>FIRMA COORDINATORE:</b></p>	<p><b>FIRMA DIPENDENTE:</b></p>
---	-----------------------------------	---------------------------------

*[Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including names like 'L. P.', 'D. P.', 'G. P.', 'C. P.', 'R. S. U.', and 'C. P. FP']*

VALUTAZIONE FINALE

<b>TIMBRO E FIRMA VALUTATORE/I:</b> Direttore/Responsabile di Unità Organizzativa/Servizio	<b>FIRMA COORDINATORE:</b>	<b>FIRMA DIPENDENTE:</b>
---	----------------------------	--------------------------

ASSEGNAZIONE OBIETTIVO

--	--	--

<b>TIMBRO E FIRMA VALUTATORE/I:</b> Direttore/Responsabile di Unità Organizzativa/Servizio	<b>FIRMA COORDINATORE:</b>	<b>FIRMA DIPENDENTE:</b>
---	----------------------------	--------------------------

*AM*

*SP*

*TE  
CI-PR*

*Sever*

*J*

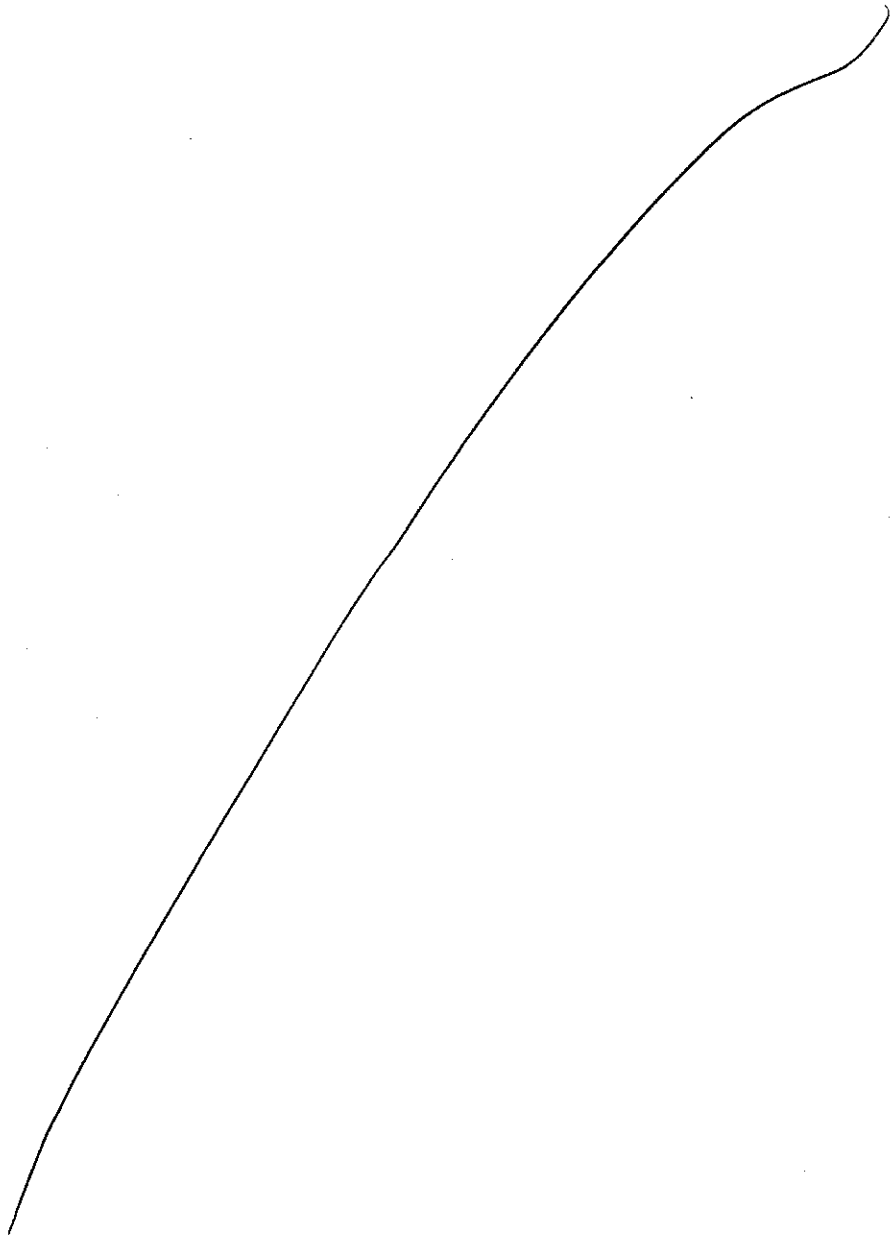
*MP*

*AM*

*Sdc  
RSU*

*J*

*Sever*



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		17 aprile 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 UOC Direzione Medica Santorso dell'U.L.S.S. 7;                      Direttore del Dipartimento di Prevenzione 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;                      Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dell'U.L.S.S. 7</p> <p>Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione</p> <p>CISL FP                      UIL FPL                      FP CGIL                      NURSIND                      NURSING UP                      FIALS</p> <p>RSU aziendale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>CISL FP                      UIL FPL                      FP CGIL                      NURSIND                      NURSING UP</p> <p>RSU aziendale</p>
Soggetti destinatari		Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana
Materie trattate dal contratto integrativo		Criteri generali 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	Con deliberazione n.259 del 17.02.2023 è stato adottato il Documento delle Direttive 2023.

	che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n. 778 del 29.04.2022 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022 – 2024.
		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 2021 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 definire i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.

### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse disponibili sono quantificate annualmente in via provvisoria e a consuntivo in via definitiva. L'assegnazione delle quote incentivanti avviene come di seguito indicato: le quote annue pro capite relative alla performance, organizzativa (quota A) e individuale (quota B), sono differenziate a seconda dell'area di appartenenza e del ruolo del dipendente.

Le quote spettano al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, superati i primi 3 mesi di servizio; salvo i dipendenti assunti da mobilità dello stesso Comparto che abbiano superato i primi 3 mesi nell'Ente di provenienza.

Le predette quote spettano al personale a tempo pieno; al personale a tempo parziale, esse spettano in misura proporzionale al profilo orario di appartenenza.

Le quote, inoltre, tengono conto degli indicatori di presenza nell'anno (data assunzione - data cessazione - aspettative).

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

La determinazione della predetta quota A per il miglioramento ed efficientamento aziendale, collegata agli obiettivi del Direttore Generale come assegnati alle varie équipe di ciascuna U.O. dell'Azienda ULSS., è altresì determinata dalla presenza effettiva in servizio.

Ai fini della corresponsione di tali quote, vengono considerate presenza le giornate non lavorate dovute a:

- ferie,
- festività,
- riposi compensativi,
- periodi di congedo per maternità obbligatoria (art. 60 del C.C.N.L. Comparto sanità 02/11/2022),

- gravi patologie (art. 57 del C.C.N.L. Comparto Sanità 02/11/2022),
- altre fattispecie conseguenti a disposizioni di Legge o C.C.N.L. (a titolo esemplificativo e non esaustivo: congedi per le donne vittime di violenza – permessi giornalieri retribuiti – permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari – permessi sindacali - distacco sindacale - ecc.).

In relazione a quanto previsto dall'art. 56, comma 11, lett. e) del C.C.N.L. Comparto Sanità 2/11/2022, che rinvia alla contrattazione integrativa la definizione dell'importo dei *"trattamenti accessori correlati alla performance (...) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionate a quest'ultime"*, le parti concordano una franchigia su base annua di 45 giorni, ovvero le quote non spettano per i periodi di malattia, eccedenti i 45 giorni, anche non continuativi, nell'anno.

La quota B è destinata a premiare l'apporto partecipativo del singolo operatore al raggiungimento degli obiettivi dell'U.O., le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi; ad essa è destinata la restante parte della quota complessiva del "fondo" destinato al finanziamento della premialità (quota B), fino a concorrenza della quota annua.

L'erogazione della quota incentivante presuppone la presenza effettiva in servizio secondo i medesimi criteri della Quota A; inoltre, ai fini della valutazione del dipendente rispetto all'attività svolta, è annualmente redatta una scheda di valutazione della performance individuale la cui somma complessiva dei valori ha come punteggio massimo 30.

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 dipendente 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

//

IL 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:

- l'aggiornamento dei fondi contrattuali del comparto sanità CCNL 21/05/2018, art. 80 – “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” e art. 81 - “Fondo premialità e fasce” a seguito delle maggiori risorse registrate in applicazione del nuovo CCNL sottoscritto in data 2/11/2022, per le annualità 2019-2022 e all'adeguamento delle risorse ex art. 11, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35 (c.d. “Decreto Calabria) – Delibera n. 1010 del 16/06/2023;
- la costituzione provvisoria dei nuovi fondi contrattuali 2023, art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” e art. 103 “Fondo premialità e condizioni di lavoro” nuovo CCNL 2/11/2022 – Delibera n. 1010 del 16/06/2023;
- l'ipotesi di accordo del 17 aprile 2023, avente ad oggetto: “criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”

In data 2/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. dell'Area del Personale del Comparto Sanità, triennio 2019-2021 che ha dettato nuove regole per la costituzione dei fondi contrattuali a decorrere dal 1/01/2023, stabilendo altresì le fonti di finanziamento e le regole tecniche per determinare la consistenza iniziale dei fondi, il loro incremento annuale e le modalità di utilizzo delle risorse poste all'interno di ogni singolo fondo destinato al trattamento accessorio del personale. I due nuovi fondi istituiti sono:

- art. 102 “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali”
- art. 103 “Fondo premialità e condizioni di lavoro”

Il nuovo C.C.N.L. ha definito altresì le modalità di incremento dei fondi ex artt. art. 80 – “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” e 81 – “Fondo premialità e fasce” - CCNL 21/05/2018, che mantengono l'originaria struttura anche per l'anno 2022, i cui valori consolidati al 31/12/2022 certificati dal Collegio Sindacale, costituiscono le risorse dei nuovi fondi contrattuali che a decorrere dal 01/01/2023 prevedono una nuova articolazione delle risorse destinate al trattamento del personale.

Al fine di dare applicazione alle nuove disposizioni del C.C.N.L. 2/11/2022 e, in particolare, agli incrementi previsti a favore del trattamento accessorio del personale (artt. 101, 102, 103) si rende necessario procedere alla rideterminazione dei fondi contrattuali 2019-2022 precedentemente costituiti con deliberazione del Direttore Generale n. 2109/2021 e n. 1252/2022.

I suddetti fondi rideterminati con delibera n. 1010 del 16/06/2023, allegate tabelle A, B e C, sono stati rappresentati 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 il salario accessorio complessivamente speso per il 2016, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria).

Si rappresentano, nel successivo modulo di costituzione del fondo:

- gli incrementi contrattuali registrati nei fondi contrattuali del personale del comparto anni 2019-2021 in applicazione del nuovo CCNL Comparto Sanità 2/11/2022 e l'adeguamento (in diminuzione) delle risorse ex art. 11, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35 (c.d. "Decreto Calabria" per l'anno 2021;
- l'aggiornamento dei fondi contrattuali del comparto 2022 rideterminate in applicazione del nuovo CCNL Comparto Sanità 2/11/2022;
- le risorse dei nuovi fondi contrattuali 2023 destinate al trattamento accessorio del personale del comparto, determinate in via provvisoria, in applicazione del nuovo CCNL Comparto Sanità 2/11/2022;

#### Anno 2019

##### Fondo condizioni di lavoro e incarichi - ex art. 80 C.C.N.L. 21/05/2018

- non sono previsti incrementi dal nuovo CCNL 2/11/2022; valore finale del fondo 2019 € 9.595.067,31

##### Fondo premialità e fasce - ex art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018

- CCNL 2/11/2022, art. 101 comma 2 e art. 97 comma 1, il fondo è incrementato del valore pari alla rivalutazione delle ex fasce economiche, pari ad € 53.053,00; valore finale del fondo 2019 € 10.132.989,02

##### Totale Fondo sottoposto a certificazione

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dei fondi contrattuali 2019 registrano una variazione in aumento di € 53.053,00. Il valore complessivo dei fondi contrattuali certificati con verbale del Collegio Sindacale n. 3 del 22/02/2022 passa da € 19.675.003,33 ad € 19.728.056,33

#### Anno 2020

##### Fondo condizioni di lavoro e incarichi - ex art. 80 C.C.N.L. 21/05/2018

- non sono previsti incrementi dal nuovo CCNL 2/11/2022; valore finale del fondo 2020 € 10.946.468,17

##### Fondo premialità e fasce - ex art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018

- CCNL 2/11/2022, art. 101 comma 2 e art. 97 comma 1, il fondo è incrementato del valore pari alla rivalutazione delle ex fasce economiche, pari ad € 108.079,40; valore finale del fondo 2020 € 12.528.145,47

##### Totale Fondo sottoposto a certificazione

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dei fondi contrattuali 2020 registrano una variazione in aumento di € 108.079,40. Il valore complessivo dei fondi contrattuali certificati con verbale del Collegio Sindacale n. 9 del 20/07/2022 passa da € 23.366.534,24 ad € 23.474.613,64

#### Anno 2021

##### Fondo condizioni di lavoro e incarichi - ex art. 80 C.C.N.L. 21/05/2018

- CCNL 2/11/2022, art. 101, comma 1, dal 1/01/2021 è previsto un incremento di € 84,50 x 3338 unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018 per un valore di € 282.061,00, per l'anno 2021;
- Si registra inoltre, in diminuzione del fondo, minori risorse calcolate a consuntivo 2021 in applicazione dell'art.11, comma 1 del decreto legge 30/04/2019, n.35 (c.d. "Decreto Calabria"). Il valore precedentemente rilevato pari ad € 663.959,04 viene ridotto ad € 640.266,48 (- € 23.692,56)

Valore finale del fondo € 11.321.532,82

#### Fondo premialità e fasce - ex art. 81 C.C.N.L. 21/05/2018

- CCNL 2/11/2022, art. 101 comma 2 e art. 97 comma 1, il fondo è incrementato del valore pari alla rivalutazione delle ex fasce economiche, pari ad € 272.730,90;
- Si registrano inoltre, in diminuzione del fondo, minori risorse calcolate a consuntivo 2021 in applicazione dell'art.11, comma 1 del decreto legge 30/04/2019, n.35 (c.d. "Decreto Calabria"). Il valore precedentemente rilevato pari ad € 705.830,41 viene ridotto ad € 680.643,72 (- € 25.186,69)
- Valore finale del fondo 2021 € 11.203.259,78

#### Totale Fondo sottoposto a certificazione

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dei fondi contrattuali 2021 registrano una variazione in aumento di € 282.061,00 per il fondo e art. 80 alla quale si sommano € 272.730,90 per il fondo art. 81 ed una variazione in diminuzione di complessivi € 48.879,25 per effetto del "decreto Calabria". Il valore complessivo dei fondi contrattuali certificati con verbale del Collegio Sindacale n. 9 del 20/07/2022 passano da € 22.018.879,95 ad € 22.524.792,60

#### Anno 2022

Il CCNL sottoscritto il 2/11/2022 stabilisce che le risorse dei fondi contrattuali ex artt. 80 e 81, ex CCNL 21/05/2018, consolidatesi al 31/12/2022 e certificate dal Collegio dei revisori, confluiscono in un unico importo nei nuovi fondi ex artt. 102 e 103 CCNL 2/11/2022 secondo le modalità ivi indicate, a decorrere dal 1/01/2023.

Si rappresentano pertanto nelle successive sezioni le risorse dei fondi 2022 rideterminate in applicazione del nuovo CCNL 2/11/2022

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

##### Anno 2022 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi - CCNL 21/05/2018, art. 80

##### Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31/12/2017 (art. 80 CCNL 2016-2018)	€ 9.283.756,31
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
INCREMENTI CCNL 2016-2018 (ART. 80 c.3 lett.a)	€ 311.311,00
Incremento pari ad € 91,00 x 3421 unità in servizio al 31/12/2015	
INCREMENTI CCNL 2019-2021 (ART. 101 co.1)	€ 282.061,00
Incremento pari ad € 84,50 x 3338 unità in servizio al 31/12/2018	
INCREMENTI CCNL 2019-2021 (ART. 102 co.5)	€ 479.521,35
Incremento pari ad € 145,53 x 3295 (TAB. 1 Conto Annuale, Pers. TI)	
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Art. 80 C.3 lett c) - RIA personale cessato	€ 263.763,24
(dal 2018 Ria cessati anno n confluisce all'anno n+1)	
Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" – Finanziam. regionale per nuove assunzioni	€ 640.266,48
Art. 107 co. 4 CCNL 2019-21 Risorse Indennità Pronto Soccorso	€ 256.164,12
– DGRV 1639/2022	

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità € 11.516.843,50

Anno 2022 – Fondo premialità e fasce - CCNL 21/05/2018, art. 81

Risorse storiche consolidate

- Importo consolidato al 31/12/2017 (art. 81 CCNL 2016-2018)	€ 9.846.326,56
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl	
INCREMENTI CCNL 2016-2018 (ART. 81 c.3 lett. a)	€ 231.740,60
INCREMENTI CCNL 2019-2021 (ART. 101 co.2)	€ 272.730,90
INCREMENTI CCNL 2019-2021 (ART. 103 co.7)	€ 225.410,95
Incremento pari ad € 68,41 x 3295 (TAB. 1 Conto Annuale, Pers. TI)	
INCREMENTI CCNL 2019-2021 (ART. 102 co.2 lett. e)	€ 118.652,30
Differenziali tabellari tra D e DS (€ 1825,42 x n. 65 teste DS)	
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" – Finanziam. regionale per nuove assunzioni	€ 680.643,72
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 11.375.505,03

### III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Anno 2022 – Fondo condizioni di lavoro e incarichi - CCNL 21/05/2018, art. 80

Nulla da rilevare in sede di previsione 2023

Totale risorse variabili € -

Anno 2022 – Fondo premialità e fasce - CCNL 21/05/2018, art. 81

Art. 81 C.4 lett e) Rateo RIA personale cessato (dal 2018 Ria cessati anno n-1)	€ 24.763,04
Art. 81 C.7 Risorse residue a.p. (CCIAA 18/10/2022)	€ 248.503,00
Totale risorse variabili	€ 273.266,04

### 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, che stabilisce quale limite di spesa annuale il salario accessorio complessivamente speso per il 2016, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria).

Descrizione - valori 2022	Fondo condizioni di lavoro e incarichi	Fondo premialità e fasce	Riepilogo valori
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento consolidamento RIA Art. 80 C.3 lett c) – limite 2016	-263.763,24		-263.763,24
D.Lgs 25/5/2017 n. 75 ex art.23, co.2 - Azzeramento incremento RIA Art. 81 C.4 lett e) - limite 2016		-24.763,04	-24.763,04
Trasferimento Risorse ad Azienda Zero, ex art. 47 L. n. 428/1990		- 183.648,81	- 183.648,81
<b>Totale</b>	<b>-209.035,32</b>	<b>- 208.411,85</b>	<b>- 472.175,09</b>

### 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:

<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>22.444.936,48</b>
al netto delle decurtazioni D.Lgs 75/2017:	
-F.do Condizioni lavoro e inc. 11.516.843,50 – 263.763,24= 11.253.080,26	
-F.do Premialità e fasce 11.375.505,03-183.648,81=11.191.856,22	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>248.503,00</b>
al netto delle decurtazioni D.Lgs 75/2017:	
-F.do Condizioni lavoro e inc.	
-F.do Premialità e fasce 273.266,04-24.763,04= 248.503,00	
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione anno 2022*</b>	<b>22.693.439,48</b>

\* di cui € 248.503 risorse variabili CCIAA 18/10/2022 già certificate dal Collegio Sindacale con verbale n. 13 del 13/10/2022

### ANNO 2023

Si rappresentano nelle successive sezioni le risorse costituite in via provvisoria per la contrattazione integrativa aziendale 2023, artt. 102 e 103 CCNL 2/11/2022. I valori consolidati dei fondi contrattuali 2022 ex artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018, confluiscono ai nuovi ai sensi artt. 102 e 103 secondo CCNL

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

Anno 2023 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità profess. - art. 102 CCNL 2/11/2022

Risorse storiche consolidate al 31/12/2022

Art. 102 c. 2 lettera a) risorse destinate a indennità di Incarico e indennità di coordinamento già ad esaurimento	609.439,25
Art. 102 c. 2 lettera b) risorse destinate a indennità ex art. art. 86 c.5 CCNL 21/05/2018	4.337,76
Art. 102 c. 2 lettera c) risorse destinate a indennità IQP e IPS	3.255.850,56

Art. 102 c. 2 lettera d) consolidamento ex fasce retributive a copertura dei DEP attribuiti ex art. 99, co.3, lett.b) compresi assegni ad p. e risorse ex art. 101 c.2 CCNL 2019/21 al 31.12.2022	6.360.547,40
Art. 102 c. 2 lettera e) diff. tabellari tra D-Ds a copertura DEP - € 1.825,42x65 unità Ds	118.652,30
Art. 102 c. 5 Ccnl 19-21 - increm. dal 01/01/2022 - € 145,53x3295 unità secondo TAB 1 Conto annuale personale T.I.	479.521,35
<b>- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	
Art. 102 c. 3 lett. a) - RIA personale cessato (dal 2018 Ria cessati anno n confluisce all'anno n+1)	€ a consuntivo
Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" - Finanziamento regionale per nuove assunzioni (stimato uguale la 2022)	€ 640.266,48
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>€ 11.468.615,10</b>

Anno 2023 – Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 2/11/2022

Risorse storiche consolidate al 31/12/2022

Art. 103 c. 2 lettera a) ex fondo condizioni lavoro e incarichi al netto delle quote art. 102 c.2 lett. a) b) e c) comprese risorse ex art. 101 c. 1 CCNL 2019/21 al 31/12/2022	6.306.851,78
Art. 103 c. 2 lettera b) ex fondo premialità e fasce al netto delle quote art. 102 c.2 lett. d)	3.507.250,81
Art 103 c. 7 Ccnl 19-21 – incremento dal 01/01/2022 - € 68,41x3295 unità secondo TAB 1 Conto annuale personale T.I.	225.410,95
Art. 103 co. 8 indenn. Art. 107 c. 4 CCNL 19-21 - Risorse indennità PS DGRV 1639/2022	256.164,12
<b>- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	
Art 11 c 1 DL 35/19 - "Decreto Calabria" - Finanziamento regionale per nuove assunzioni (stimato uguale la 2022)	€ 680.643,72
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>€ 10.976.321,38</b>

### **III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili**

Anno 2023 – Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità profess. - art. 102 CCNL 2/11/2022

Nulla da rilevare in sede di previsione 2023

Anno 2023 – Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 2/11/2022

Nulla da rilevare in sede di previsione 2023

**Totale risorse variabili** € -

### 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, che stabilisce quale limite di spesa annuale il salario accessorio complessivamente speso per il 2016, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria).

Rientrano nella presente sezione le somme relative ai risparmi RIA del personale cessato, ex art. 102 CCNL 2/11/2022. L'importo sarà quantificato 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

### 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:

<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>€ 22.444.936,48</b>
al netto delle decurtazioni D.Lgs 75/2017:	
-F.do incarichi, progressioni e indennità 11.468.615,10	
-F.do Premialità e condizioni lavoro 10.976.321,38	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>€ -</b>
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione anno 2023</b>	<b>€ 22.444.936,48</b>

### 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

*Per le annualità trattate 2019-2022: parte non pertinente*

Si rappresentano di seguito le quote del Fondo 2023 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: indennità professionale specifica, indennità di qualificazione professionale, indennità di funzione ed ex coordinamento, indennità legate a particolari condizioni di lavoro, lavoro straordinario, ecc.

Le destinazioni di seguito specificate tengono inoltre conto degli accordi in essere in Azienda e dell'effettiva proiezione di spesa ad oggi.

Anno 2023:

Fondo incarichi, progressioni econ. e ind. profess. - art. 102 CCNL 2/11/2022	
DIFFERENZIALE ECONOMICO	6.076.424,07
INDENNITA' DI FUNZIONE /EX COORDINAMENTO	2.890.285,84
Ex INDENN. QUALIF. PROF.	331.168,08
INDENN. PROF. SPECIF.	875.091,49
TOTALE	10.172.969,48

Fondo premialità e condizioni di lavoro - art. 103 CCNL 2/11/2022	
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO/RISCHIO/DISAGIO	4.451.553,24
PREMIALITA'	
LAVORO STRAORDINARIO	2.224.768,14
TOTALE	6.676.321,38

*Straordinario*: voce del fondo art. 103 destinata alla remunerazione di situazioni di lavoro eccezionali ai sensi del *Titolo IV - Capo II Istituti dell'orario del lavoro CCNL 2/11/2022*.

*Indennità condizioni di lavoro turno/rischio disagio*: voci destinate alla remunerazione delle indennità turno/rischio a carico del fondo art. 103, come disciplinate dal *Titolo X - Capo III Sistema Indennitario CCNL 2/11/2022*.

*Indennità di Funzione/ex Coordinamenti*: risorse del fondo art. 102 destinate alla remunerazione delle indennità di funzione ed ex coordinamento comprensive dell'indennità art 102 comma 2, lett. b) - ex risorse art. 86, comma 5, CCNL 2018 – che dal 01/01/2023 viene soppressa e ricompresa nel valore della componente fissa degli incarichi di media ed elevata complessità in godimento.

*Ex Indennità di qualificazione professionale e Indennità professionali specifiche*: comprende le indennità come disciplinate dall'art. 102, comma 2, lett. c) CCNL 2/11/2022 professionale specifica, come disciplinata dall'art. 80 comma 2, b3), CCNL 21.05.2018.

*Differenziale economico /ex Fascia retributiva superiore*: risorse del fondo art 102 utilizzate per la remunerazione delle ex fasce retributive e differenziali retributivi ai sensi dell'art. 102, comma 2, lett. d) CCNL 2/11/2022.

*Premialità*: risorse del fondo destinate alla remunerazione delle performance organizzative e individuale ai sensi dell'art. 103, comma 9, lett. c) CCNL 2/11/2022 che prevede la destinazione di un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022. Nella successiva sezione si dà evidenza delle risorse stimate per la remunerazione delle performance organizzative e individuale secondo l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 17/04/2023, oggetto di certificazione da parte del Collegio Sindacale.

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

Con l'ipotesi di accordo del 17 aprile 2023, le parti hanno inteso definire i "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance"

In particolare, con riferimento ai criteri di attribuzione delle quote incentivanti annue pro capite relative alla performance, organizzativa (quota A) e individuale (quota B), differenziate a seconda dell'area di appartenenza e del ruolo dei dipendenti, sono quantificati i seguenti importi:

Quota A)

Area	Ruolo	Quota A
Area del personale di supporto	tecnico	661,56
Area del personale di supporto	amministrativo	703,56
Area degli operatori	tecnico / socio sanitario	743,88
Area degli operatori	amministrativo / sanitario	796,44
Area degli assistenti		879,48
Area dei professionisti della salute e dei funzionari		1021,20
Area ad esaurimento* ex Ds		1162,80

Quota B)

Area	Ruolo	Quota B
Area del personale di supporto	tecnico	283,44
Area del personale di supporto	amministrativo	301,54
Area degli operatori	tecnico / socio sanitario	318,84
Area degli operatori	amministrativo / sanitario	341,28
Area degli assistenti		376,89
Area dei professionisti della salute e dei funzionari		437,59
Area ad esaurimento* ex Ds		498,41

La previsione di spesa per la remunerazione delle performance secondo i criteri definiti dall'Ipotesi di accordo del 17/04/2022, trova copertura nel Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art art. 103 CCNL 2/11/2022 ed è stimata in € 4.300.000,00.

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

Le risorse non ancora destinate saranno oggetto di successivi accordi

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

Anno 2023

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 16.849.290,86
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 4.300.000,00
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 1.295.645,62
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 22.444.936,48

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. *continuativa con risorse del Fondo fisse 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, secondo le regole del CCNL di riferimento e della contrattazione integrativa aziendale.

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

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. Con l'ipotesi di accordo del 17 aprile 2023, sono stati definiti i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e criteri per l'attribuzione dei premi ad essa correlati. I premi sono liquidati con cadenza mensile, con verifiche sullo stato di avanzamento degli obiettivi, nella misura massima della quota A, e il saldo (quota B) previa verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali ed acquisita la validazione della Relazione sulle performance da parte dell'organismo Indipendente di valutazione (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 2023

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 22.444.936,48
Totale risorse variabili	€ -
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 22.444.936,48

Totale destinazioni non disponibili/ non regolate esplicitamente dal Ccia	€ 16.849.290,86
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo Ipotesi CCIAA del 17/04/2023 Criteri attribuzione premialità € 4.300.000	€ 4.300.000,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 1.295.645,62
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 2.444.936,48

Anno 2022 – *Risorse aggiornate in applicazione al nuovo CCNL 2/11/2022 Comparto Sanità sottoposte a certificazione*

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 22.444.936,48
Totale risorse variabili	€ 248.503,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione *	€ 22.693.439,48

\* precedentemente certificate dal Collegio Sindacale con verbale n. 13 del 13/10/2022 e n. 9 del 20/07/2022

*Anno 2021 – Risorse aggiornate in applicazione al nuovo CCNL 2/11/2022 Comparto Sanità e all'adeguamento delle risorse ex art. 11, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 35 (c.d. "Decreto Calabria) sottoposte a certificazione*

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dei fondi contrattuali 2021 registrano una variazione in aumento di € 282.061,00 per il fondo e art. 80 alla quale si sommano € 272.730,90 per il fondo art. 81 ed una variazione in diminuzione di complessivi € 48.879,25 per effetto del "decreto Calabria". Il valore complessivo dei fondi contrattuali certificati con verbale del Collegio Sindacale n. 9 del 20/07/2022 passa da € 22.018.879,95 ad € 22.524.792,60

*Anno 2020 - Risorse aggiornate in applicazione al nuovo CCNL 2/11/2022 Comparto Sanità sottoposte a certificazione*

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dei fondi contrattuali 2020 registrano una variazione in aumento di € 108.079,40. Il valore complessivo dei fondi contrattuali certificati con verbale del Collegio Sindacale n. 9 del 20/07/2022 passa da € 23.366.534,24 ad € 23.474.613,64

*Anno 2019 - Risorse aggiornate in applicazione al nuovo CCNL 2/11/2022 Comparto Sanità sottoposte a certificazione*

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dei fondi contrattuali 2019 registrano una variazione in aumento di € 53.053,00. Il valore complessivo dei fondi contrattuali certificati con verbale del Collegio Sindacale n. 3 del 22/02/2022 passa da € 19.675.003,33 ad € 19.728.056,33

#### *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 programmatica 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 ad € 199.555.769, ricomprendono le risorse destinate al trattamento accessorio del personale, oltre ai relativi oneri.

Le risorse dei fondi contrattuali relative ad annualità precedenti rilevate nel Modulo I e 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. 1257 del 28/07/2023

---

### 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, li 29/07/2023*

*UOC AFFARI GENERALI*

---