

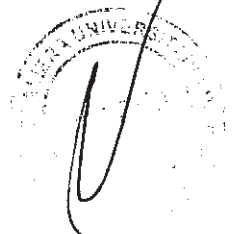


**C.C.N.L. 21.05.2018**

**TRIENNIO 2016-2018**

**CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**27/12/2018**





**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA R.S.U. AZIENDALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale in data 20.12.2018 ai sensi dell'art. 9, comma 6 del C.C.N.L. 21.05.2018, sulle preintese siglate dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale in data 13.12.2018, il giorno **27 dicembre 2018 alle ore 11:00** ha avuto luogo presso la Sala Consiglio della Direzione Generale l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, nominate ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21.05.2018.

**Per l'Amministrazione**

Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Igino Eleopra)

**per la R.S.U. Aziendale**

Il Coordinatore

Il Direttore  
UOC Gestione Risorse  
Umane, Personale  
universitario in convenzione  
e rapporti con l'Università  
(Dott. ssa Laura Bonato)

**per le OO.SS.**

FP CGIL

CISL FP

Il Direttore del Servizio  
per le Professioni Sanitarie  
(Dott.ssa Elisabetta Allegrini)

ASSENTE GIUSTIFICATA

UIL FPL

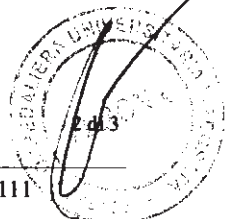
FIALS

.....

FSI

.....

NURSING UP





6

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA  
VERONA

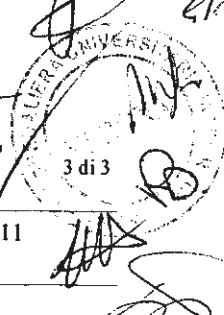
(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)



Al termine della riunione, le parti, dopo aver dato corso alla correzione dell'errore materiale di pag. 7 del Verbale contrattazione integrativa e confronto ex art.5, lett. C) n. 4: "Istituti correlati alla valutazione della performance organizzativa e della performance individuale - metodologia di ripartizione delle risorse destinate al loro finanziamento.", che all'art. 3 comma 9 riportava quale riferimento l'art.4 "comma 4" anziché "comma 5", hanno sottoscritto i 6 verbali di contrattazione integrativa e/o di confronto di cui all'allegato:

- Verbale contrattazione integrativa n. 2 "Determinazione delle risorse dei fondi contrattuali di cui agli artt. 80 e 81 del C.C.N.L. 21.05.2018."
- Verbale di contrattazione integrativa e confronto ex art. 5, lett. D) ed E) n. 3: "Criteri per il conferimento, la revoca, nonché per la graduazione degli incarichi di funzione ai sensi del capo II del C.C.N.L. 21.05.2018";
- Verbale contrattazione integrativa e confronto ex art.5, lett. C) n. 4: "Istituti correlati alla valutazione della performance organizzativa e della performance individuale - metodologia di ripartizione delle risorse destinate al loro finanziamento.";
- Verbale contrattazione integrativa n. 5: "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali.";
- Verbale di confronto ex art.5 lett. G) n .6: "Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.";
- Verbale di contrattazione integrativa n. 7: "Regolamento per la concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio";

Verona, 27/12/2018



C.C.N.L. ex 21.05.2018

Indice

- 1. VERBALE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:  
 "Individuazione del personale esonerato dallo sciopero ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m.i. e secondo quanto previsto dall'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del 20.09.2001."
- 2. VERBALE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:  
 "Determinazione delle risorse dei fondi contrattuali di cui agli artt. 80 e 81 del C.C.N.L. 21.05.2018."
- 3. VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO EX ART. 5, LETT. D) ED E):  
 "Criteri per il conferimento, la revoca, nonché per la graduazione degli incarichi di funzione" ai sensi del capo II del C.C.N.L. 21.05.2018.
- 4. VERBALE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO EX ART.5, LETT. C):  
 "Istituti correlati alla valutazione della performance organizzativa e della performance individuale - metodologia di ripartizione delle risorse destinate al loro finanziamento."
- 5. VERBALE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:  
 "Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali."
- 6. VERBALE DI CONFRONTO EX ART.5 LETT. G):  
 "Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro."
- 7. VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:  
 "Regolamento per la concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio".

Handwritten signatures and a circular stamp. The stamp contains the text "UNIVERSITÀ MARIA SASSA" and "FACOLTÀ DI SCIENZE". There are several illegible handwritten signatures and initials scattered around the stamp.



**DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE**

Le parti si impegnano a trattare i contenuti del Verbale di contrattazione integrativa n. 1 avente ad oggetto "Individuazione del personale esonerato dallo sciopero ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m.i. e secondo quanto previsto dall'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del 20.09.2001." entro il 31.03.2019.

Verona, 27 010. 2018

per l'Amministrazione

[Signature]  
[Signature]

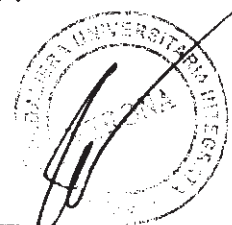
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

per la R.S.U. Aziendale

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

per le OO.SS.

FPCGIL [Signature]  
UILFA [Signature]  
URRWG UP [Signature]  
[Signature] CISL FP





# CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

## N. 2

“DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI  
DI CUI AGLI ARTT. 80 e 81 DEL C.C.N.L. 21.05.2018”

### COMPARTO SANITÀ

27.12.2018

Accordo 27/12/2018 Comparto. “Determinazione delle risorse dei fondi contrattuali di cui agli artt. 80 e 81 del C.C.N.L. 21.05.2018”

Sede Legale Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata: P.le A. Stefani, 1 - 37126 VERONA - Tel 045.8121111  
C.F. e P. Iva 03901420236 - Portale Aziendale: [www.aovr.veneto.it](http://www.aovr.veneto.it)



**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE  
ACCORDO**

**TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA R.S.U. AZIENDALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO**

Il giorno **27 dicembre 2018 alle ore 11:00** ha avuto luogo presso la Sala Consiglio della Direzione Generale l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, nominate ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, al termine del quale hanno sottoscritto la seguente intesa:

**"DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI CONTRATTUALI  
DI CUI AGLI ARTT. 80 e 81 DEL C.C.N.L. 21.05.2018 "**

- Le parti prendono atto che il sistema di finanziamento degli istituti contrattuali di rilevanza economica previsti dal C.C.N.L. 21.05.2018 è profondamente mutato. I finanziamenti, nel sistema contrattuale pregresso, introdotto dal C.C.N.L. 07.04.1999, riconducibili alle voci che già concorrevano alla costituzione dei tre fondi denominati "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno", "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" e "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" confluiscono, con decorrenza dall'anno 2018, nei due nuovi fondi previsti all'art. 80 e 81 del contratto vigente denominati rispettivamente "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "Fondo premialità e fasce".
- Le parti danno atto che tali risorse confluiscono nei due fondi ex art. 80 e 81
  - 1) in un unico importo per ciascuno dei due nuovi fondi;
  - 2) nei valori riferiti alle risorse che confluiscono in ciascuno dei due nuovi fondi e consolidati nell'anno 2017 così come certificati dal Collegio Sindacale della A.O.U.I.

*gt*

*ser*

*Gej*

*R*

*Handwritten signatures and stamps*



11

Tale certificazione verrà operata dal Collegio in sede di analisi della relazione tecnico-finanziaria ad accompagnamento della ipotesi di contratto integrativo che con la sottoscrizione del presente verbale viene ad essere stipulata.

- Il passaggio dal vecchio al nuovo sistema di finanziamento viene descritto nell'allegato "1" al presente verbale il quale riporta, nel dettaglio, le voci di ciascuno degli ex tre Fondi sopraccitati che concorrono, nei relativi valori, a finanziare ciascuno dei due nuovi Fondi previsti dagli artt. 80 e 81 del C.C.N.L. 21.05.2018 .
- Le parti nel condividere il contenuto del suddetto allegato, il quale risulta conforme al dettato contrattuale nazionale, prendono conseguentemente atto che i valori dei due fondi denominati "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" e "Fondo premialità e fasce" sono, per l'anno 2018 presso l'AOUI quelli di cui all'allegato "2" al presente verbale.
- Conseguentemente decidono di demandare ad ogni singolo accordo aziendale riguardante l'applicazione dei singoli istituti di valenza economica, l'individuazione delle risorse per la loro attuazione e ciò nei limiti del valore di ciascuno dei due fondi così come determinati e quantificati nel presente verbale di contrattazione.

GA

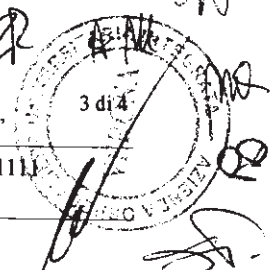
GA

GA

GA

GA  
GA  
GA  
GA

GA





Letto, confermato e sottoscritto.

**Per l'Amministrazione**

Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Iginio Eleopra)

Il Direttore  
UOC Gestione Risorse  
Umane, Personale  
universitario in convenzione  
e rapporti con l'Università  
(Dott. ssa Laura Bonato)

Il Direttore del Servizio  
per le Professioni Sanitarie  
(Dott.ssa Elisabetta Allegrini) .....

**per la R.S.U. Aziendale**

Il Coordinatore

**per le OO.SS.**

FP CGIL

CISL FP

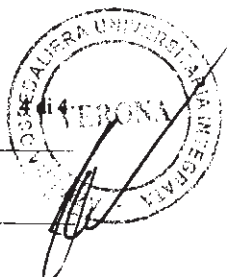
UIL FPL

FIALS .....

FSI .....

NURSING UP

Verona, 27 DIC 2018.



Fondi ex CCNL 31.07.2009					
descrizione voce	CCNL / Legge	art.	comma	Destinazione voci su nuovi fondi	
IND. POLIZIA GIUDIZIARIA	1.09.1995	44	2	<b>A</b>	
IND. POLIZIA GIUDIZIARIA PARTE A) C.P.					
IND. PER FUNZIONI PARTICOLARI	1.09.1995	44	5 e 7		
LAVORO STRAORD. FERIALE	20.09.2001 (Ingeg. CCNL 7.04.99)	30			
LAVORO SUPPLEMENTARE (P.T.)					
LAVORO STR. NOTT. O FEST.					
LAVORO STRAORD. FESTIVO					
LAVORO STRAORD. NOTTURNO E FESTIVO					
STRAORD. FERIALE EXTRA LIM./PRONTA DISP.					
STRAORD. NOTTURNO EXTRA LIM./PRONTA DISP.					
STRAORD. FESTIVO EXTRA LIM./PRONTA DISP.					
STR. NOTT./FEST. EXTRA LIM./PRONTA DISP.					
IND. SERVIZIO NOTTURNO	19.04.2004	25	1		
IND. SERVIZIO FESTIVO	19.04.2004	25	2		
IND. RISCHIO RAD./IND. PROFESS. SPECIFICA	20.09.2001	5			
IND. PROFILASSI ANTITUBERCOLARE	1.09.1995	44	2		
IND. SERVIZIO PRONTA DISPONIBILITA'	20.09.2001 (Ingeg. CCNL 7.04.99)	7			
IND. SERV. PRONTA DISPONIB. MAGGIOR. 10%					
INDENNITA' ASSISTENZA DOMICILIARE	19.04.2004	28			
INDENNITA' SERT	19.04.2004	27			
IND. GIOR. SERVIZI ARTICOLATI SU 3 TURNI	7.04.1999	41	7		
IND. GIOR. TERAPIE INTENSIVE-SALA OPER.	01.09.1995	44	6		
IND. GIOR. SERVIZIO MALATTIE INFETTIVE	7.04.1999	41	7		
IND. GIOR. SERV. MALAT. INFET. IIVV LIV.	01.09.1995	44	8		
IND. CENTRALINISTA CIECO	L. 113/85				

→

FONDI ex CCNL 21.05.2018				
<b>A</b>				
Art. 80 - Fondo condizioni di lavoro e incarichi				
descrizione voce	CCNL / Legge	articolo	comma	
IND. POLIZIA GIUDIZIARIA	21.05.2008	31		
IND. POLIZIA GIUDIZIARIA PARTE A) C.P.				
IND. PER FUNZIONI PARTICOLARI				
LAVORO STRAORD. FERIALE				
LAVORO SUPPLEMENTARE (P.T.)				
LAVORO STR. NOTT. O FEST.				
LAVORO STRAORD. FESTIVO				
LAVORO STRAORD. NOTTURNO E FESTIVO				
STRAORD. FERIALE EXTRA LIM./PRONTA DISP.				
STRAORD. NOTTURNO EXTRA LIM./PRONTA DISP.				
STRAORD. FESTIVO EXTRA LIM./PRONTA DISP.				
STR. NOTT./FEST. EXTRA LIM./PRONTA DISP.				
IND. SERVIZIO NOTTURNO				
IND. SERVIZIO FESTIVO		86	13	
IND. RISCHIO RAD./IND. PROFESS. SPECIFICA		91	2	
IND. PROFILASSI ANTITUBERCOLARE				
IND. SERVIZIO PRONTA DISPONIBILITA'		86	1	
IND. SERV. PRONTA DISPONIB. MAGGIOR. 10%				
INDENNITA' ASSISTENZA DOMICILIARE		87		
INDENNITA' SERT		88		
IND. GIOR. SERVIZI ARTICOLATI SU 3 TURNI		86	3	
IND. GIOR. TERAPIE INTENSIVE-SALA OPER.		86	6	
IND. GIOR. SERVIZIO MALATTIE INFETTIVE		86	4	
IND. GIOR. SERV. MALAT. INFET. IIVV LIV.		86	8	
IND. CENTRALINISTA CIECO	L. 113/85			

Comma 2: Valore consolidato al 31.12.2017, come certificato dal Collegio Sindacale

Fondi ex CCNL 21.05.2018					
descrizione voce	CCNL / Legge	art.	comma	Destinazione voci su nuovi fondi	
IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	05.06.2008	7	3	<b>A</b>	
IND. di FUNZIONE	07.04.1999	36			
IND. di COORDINAMENTO	20.09.2001	10			
IND. di QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	01.09.1995	45			
descrizione voce	CCNL / Legge	art.	comma	Destinazione voci su nuovi fondi	
FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE	07.04.1999	35		<b>B</b>	
ASSEGNO AD PERSONAM	07.04.1999	31	2		

→

descrizione voce	CCNL / Legge	articolo	comma	
IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	21.05.2018	89, 90 e 91		
INDENNITA' di FUNZIONE				
IND. di COORDINAMENTO (ad esaurimento)				
IND. di QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE				
Comma 2: Valore consolidato al 31.12.2017, come certificato dal Collegio Sindacale				

Fondi ex CCNL 21.05.2018					
descrizione voce	CCNL / Legge	art.	comma	Destinazione voci su nuovi fondi	
SALDO PRODUTTIVITA'	01.09.1995	47		<b>B</b>	
QUOTA FONDO D.G.					
ACCONTO PRODUTTIVITA' COMPARTO					
QUOTA INCENTIVAZIONE AGGIUNTIVA					

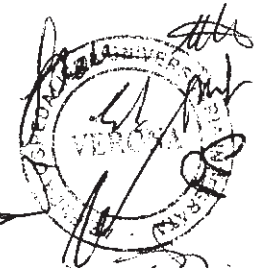
→

<b>B</b>				
Art. 81 - Fondo Premialità e Fasce				
descrizione voce	CCNL / Legge	articolo	comma	
FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE	21.05.2008	76	2	
ASSEGNO AD PERSONAM	07.04.1999	31	2	
Comma 2: Valore consolidato al 31.12.2017, come certificato dal Collegio Sindacale				
descrizione voce	CCNL / Legge	articolo	comma	
SALDO PRODUTTIVITA'	21.05.2008	81	c. 2 lett. b)	
QUOTA FONDO D.G.				
ACCONTO PRODUTTIVITA' COMPARTO				
QUOTA INCENTIVAZIONE AGGIUNTIVA				

CF

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**  
**Fondo Condizioni di Lavoro e incarichi**  
**Art. 80 c. 1 - CCNL 21.05.2018**

Allegato 2A

14

Risorse storiche consolidate:

Riferimento normativo		Descrizione articolo	Importo
Art. 80 CCNL 21.05.2018	c. 2	Fondo consolidato alla data del 31.12.2017	12.686.327,99
	c. 2 lett. a)	risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"	7.757.816,09
	c. 2 lett. b)	b1) - risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 CCNL 7.04.1999, 11 del CCNL 20.09.2001 e 49 del CCNL integrativo del 20.09.2001 (MISURA INDENNITA' DI FUNZIONE) e agli artt. 10 del CCNL del 20.09.2001 (II biennio), 5 del CCNL integrativo del 20.09.2001 e 4 del CCNL 10.04.2008 (COORDINAMENTO);	785.207,13
		b2) - risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1.09.1995 (INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE e VALORIZZAZIONE delle RESPONSABILITA') e dall'art. 2, comma 3, del CCNL 27.06.1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro);	3.021.840,80
	b3) - risorse destinate alla corresponsione dell'INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA di cui alla Tabella C del CCNL 5.06.2006.	1.121.463,97	
L.R. 19/2016		Accordo aziendale ex art. 47 L. 428/1990 - trasferimento di personale e di risorse in Azienda Zero	43.265,25

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

Riferimento normativo		Descrizione articolo	Importo
Art. 80 CCNL 21.05.2018	c. 3 lett. a)	importo, su base annua, pari ad Euro 91 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL, in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 4091), a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	1.019,95

Ammontare del fondo		Importo
Totale		12.644.082,69

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Riferimento normativo		Descrizione articolo	Importo
Art. 71 c. 1	L. 133/2008	Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.	

importo  
quantificabile  
A  
CONSUNTIVO

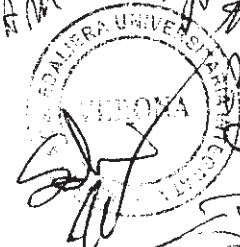
Ammontare del fondo - risorse temporaneamente all'esterno		Importo
Totale del fondo "netto" - Importo liquidabile		12.644.082,69

Cap

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

A AM



Fondo Premialità e Fasce  
Art. 81 c. 1 - CCNL 21.05.2018

## Risorse storiche consolidate:

Riferimento normativo		Descrizione articolo	Importo
Art. 81 CCNL 21.05.2018	c. 2	Fondo consolidato alla data del 31.12.2017	14.078.163,20
	c. 2 lett. a)	Risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	9.018.555,64
	c. 2 lett. b)	Risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	5.059.607,56

## Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

Riferimento normativo		Descrizione articolo	Importo
Art. 81 CCNL 21.05.2018	c. 3 lett. a)	Importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce retributive che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (incremento degli stipendi tabellari)	240.576,70

## (eventuali) decurtazioni del fondo

Riferimento normativo		Descrizione articolo	Importo
Art. 23 c. 2	D. Lgs 75/2017	Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato	151.764,81

## Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione:

Ammontare del fondo		Importo
Totale		14.166.975,09

## Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Riferimento normativo		Descrizione articolo	Importo
Valore delle risorse e delle fasce economiche che cofinanziano le progr. verticali di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 19.04.04			1.120.956,26
Ammontare del fondo - risorse temporaneamente all'esterno			
Totale del fondo "netto" - Importo liquidabile			13.046.018,83

ax



**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE  
E CONFRONTO EX ART.5, LETT. D) ED E)**

**N. 3**

**“CRITERI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, NONCHÉ  
PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE  
AI SENSI DEL CAPO II DEL C.C.N.L. 21.05.2018”**

**COMPARTO SANITÀ**

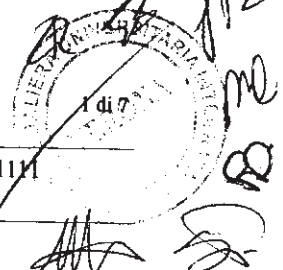
**27.12.2018**

*at*

*del*

*del*

*Shi AM*  
*del*  
*me*  
*del*





**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE  
ACCORDO**

**TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA R.S.U. AZIENDALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO**

Il giorno 27 dicembre 2018 alle ore 11:00 ha avuto luogo presso la Sala Consiglio della Direzione Generale l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, nominate ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, al termine del quale hanno sottoscritto la seguente intesa:

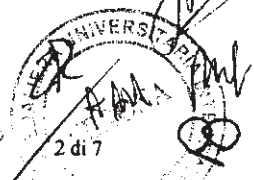
**"CRITERI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, NONCHÉ PER LA GRADUAZIONE  
DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE AI SENSI DEL CAPO II DEL C.C.N.L. 21.05.2018"**

Considerato che:

- in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2016-2018;
- il Capo II del succitato C.C.N.L. disciplina l'istituto degli "incarichi di funzione" per i ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale;
- il trattamento economico del personale titolare degli incarichi di cui trattasi è finanziato con le risorse del fondo denominato "*Fondo condizioni di lavoro e incarichi*" di cui all'art. 80 del C.C.N.L. 21.05.2018;
- sono oggetto di confronto tra le parti, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e), i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione ed i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- sono altresì oggetto di contrattazione integrativa aziendale, ai sensi dell'art. 8, comma 5, lett. a), i criteri di ripartizione delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 80 del C.C.N.L. 21.05.2018 ("*Fondo condizioni di lavoro e incarichi*") che prevede anche il finanziamento dell'istituto in argomento;

GA

del Capo Sanità





Ritenuto pertanto necessario disciplinare la materia a livello aziendale nel rispetto di quanto contenuto nel C.C.N.L. 21.05.2018;

Tutto ciò considerato;

- Le parti prendono innanzitutto atto che il contenuto dell'art. 14 e seguenti del C.C.N.L. 21.05.2018 comporta il progressivo superamento presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata - Verona (AOUI) degli istituti previsti rispettivamente all'art. 20 del C.C.N.L. 07.04.1999 ("Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni") e all'art. 10 del C.C.N.L. 20.09.2001 - II biennio di parte economica ("Coordinamento").

In forza delle disposizioni recate dall'art. 22 del vigente C.C.N.L., nella fase transitoria gli incarichi già attribuiti alla data del 21.05.2018 rimarranno in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione che con il presente accordo si vanno a disciplinare.

Le parti danno atto che non sono in corso presso l'AOUI procedure di assegnazione di incarichi di posizione e/o di coordinamento avviate prima del 21.05.2018 per cui la seconda fattispecie contemplata dal citato art. 22 non trova applicazione presso l'AOUI.

Tutto ciò premesso

- le parti prendono atto che l'individuazione degli incarichi funzionali da assegnare ai sensi del C.C.N.L. di cui trattasi compete all'Amministrazione, la quale, avuto riguardo alla propria organizzazione così come definita nel vigente Atto Aziendale, ne definisce i contenuti di autonomia gestionale e organizzativa. Per tale motivo la mappatura sarà sempre suscettibile di modificazioni/variazioni a seguito di processi di riorganizzazione aziendale o di modificazioni apportate all'assetto organizzativo delle singole strutture e ciò nel rispetto delle vigenti disposizioni in tema di relazioni sindacali;
- le parti convengono che le risorse destinate del fondo di cui all'art. 80 del C.C.N.L. 21.05.2018 denominato "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" da mettere a disposizione per il finanziamento del nuovo istituto contrattuale di cui trattasi ammontino a euro 12.644.082,69/annui;

Accordo 27/12/2018 Comparto. Criteri per il conferimento e revoca incarichi di funzione

Sede Legale Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata: P.le A. Stefani, 1 - 37126 VERONA - Tel 045.8121111  
C.F. e P. Iva 03901420236 - Portale Aziendale: [www.aovr.veneto.it](http://www.aovr.veneto.it)





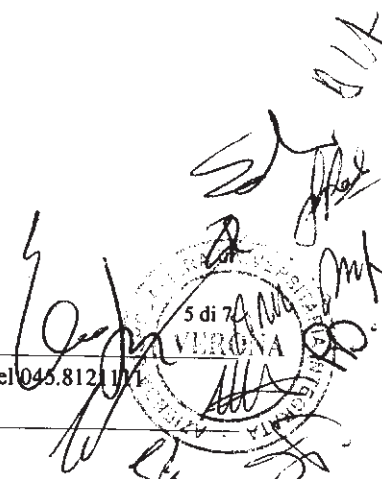


- una volta effettuata la valutazione, le funzioni verranno riportate su una scala di valori che connoterà la classe di appartenenza di ciascuna a cui sarà abbinato un valore economico riferito alla corrispondente "indennità di incarico" prevista dall'art. 20 del C.C.N.L. per l'assegnatario;
- si riporta di seguito la griglia dei "range di punteggio" previsti per la riconduzione della funzione alla classe di valore da A) a L):

	A	=>	da pt 1 a pt 10
	B	=>	da pt 11 a pt 20
CLASSE:	C	=>	da pt 21 a pt 30
	D	=>	da pt 31 a pt 40
	E	=>	da pt 41 a pt 50
	F	=>	da pt 51 a pt 60
	G	=>	da pt 61 a pt 70
	H	=>	da pt 71 a pt 80
	I	=>	da pt 81 a pt 90
	L	=>	da pt 91 a pt 100

- le parti convengono che la valorizzazione economica delle funzioni ricondotta a ciascuna delle classi di valore venga così stabilita:

- classe A): euro 1.678,48 annui lordi;
- classe B): euro 3.000,00 annui lordi;
- classe C): euro 5.000,00 annui lordi;
- classe D): euro 6.000,00 annui lordi;
- classe E): euro 7.000,00 annui lordi;
- classe F): euro 8.000,00 annui lordi;
- classe G): euro 9.000,00 annui lordi;
- classe H): euro 10.000,00 annui lordi;
- classe I): euro 11.000,00 annui lordi;
- classe L): euro 12.000,00 annui lordi;







Letto, Confermato, Sottoscritto.

**Per l'Amministrazione**

Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Igino Eleopra)

**per la R.S.U. Aziendale**

Il Coordinatore

Il Direttore  
UOC Gestione Risorse Umane,  
Personale universitario in  
convenzione e rapporti con  
l'Università  
(Dott.ssa Laura Bonato)

**per le OO.SS.**

FP CGIL

Il Direttore del Servizio  
per le Professioni Sanitarie  
(Dott.ssa Elisabetta Allegrini)

.....

CISL FP

Il Direttore Dipartimento  
Direzione  
Medica Ospedaliera  
(Dott.ssa Giovanna Ghirlanda)

.....

UIL FPL

FIALS

.....

FSI

.....

Verona, 27/01/2018

NURSING UP





**Art. 3****Tipologie di incarichi**

Gli incarichi di funzione si caratterizzano per l'attribuzione di:

- a) incarichi che comportano il coordinamento di funzioni dipartimentali, di uffici o unità organizzative, moduli di attività, contraddistinte da un elevato grado di autonomia gestionale (posizioni gestionali) denominati incarichi di **FUNZIONE DI ORGANIZZAZIONE**;
- b) incarichi che comportano lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e/o specializzazione ovvero di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza denominati incarichi di **FUNZIONE PROFESSIONALI**, fra cui, nel ruolo sanitario, quelli di: a) **professionista specialista**; b) **professionista esperto**;
- c) I titolari di incarico di funzione di area tecnico-amministrativa sono responsabili del procedimento amministrativo in ordine alle competenze assegnate. Possono essere altresì delegati dal Dirigente alla firma di tutti gli atti istruttori del procedimento amministrativo di competenza e di tutte le comunicazioni esecutive degli atti decisionali, anche a valenza esterna.

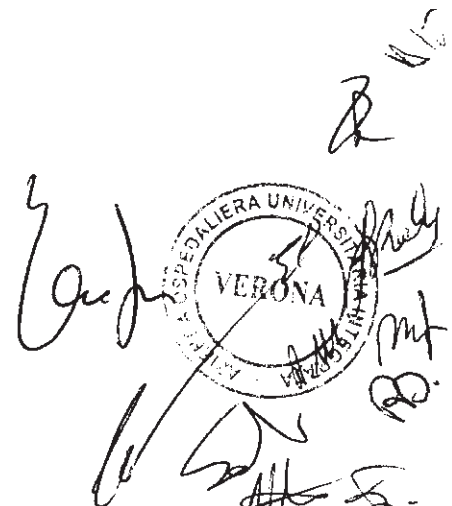
**Art. 4****Criteri di graduazione**

Il peso di ciascuna funzione e la conseguente valorizzazione economica vengono stabiliti dalla Direzione Generale sulla base dei seguenti criteri già condivisi con le OO.SS. del personale del Comparto a livello aziendale.

AR

2

per



The bottom right of the page contains several handwritten signatures and a circular official stamp. The stamp is from the Ospedale Universitaria Verona and is partially obscured by the signatures. There are also some handwritten initials and numbers scattered around the stamp area.

CRITERIO DI VALUTAZIONE	BASSA					MEDIA					ALTA					MOLTO ALTA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 Dimensione organizzativa di riferimento																				
2 Livello di autonomia e responsabilità																				
3 Tipo di specializzazione richiesta																				
4 Complessità e implementazione delle competenze																				
5 Valenza strategica rispetto a obiettivi aziendali																				
<b>TOT.</b>																				


**VALORE ANNUO**  
(da € 1.678,48 a € 12.000,00  
annui)

CLASSE:	A	=>	da pt 1 a pt 10	=>	€ 1.678,48
	B	=>	da pt 11 a pt 20	=>	€ 3.000,00
	C	=>	da pt 21 a pt 30	=>	€ 5.000,00
	D	=>	da pt 31 a pt 40	=>	€ 6.000,00
	E	=>	da pt 41 a pt 50	=>	€ 7.000,00
	F	=>	da pt 51 a pt 60	=>	€ 8.000,00
	G	=>	da pt 61 a pt 70	=>	€ 9.000,00
	H	=>	da pt 71 a pt 80	=>	€ 10.000,00
	I	=>	da pt 81 a pt 90	=>	€ 11.000,00
	L	=>	da pt 91 a pt 100	=>	€ 12.000,00

*CA*

3

*[Handwritten signature]*

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

La somma dei punteggi attribuiti determina l'importo dell'indennità di funzione ai sensi del successivo art. 6, tenendo conto degli importi minimi e massimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

La graduazione delle funzioni tiene quindi conto della loro diversa rilevanza non solo in relazione alle mansioni e alla specializzazione, ma anche in riferimento all'autonomia, alle responsabilità, alla complessità e alla valenza strategica.

L'Azienda può identificare funzioni di natura organizzativa (si tratta di posizioni alle quali è assegnato tra l'altro il coordinamento di risorse umane) e funzioni di natura professionale (si tratta di posizioni che richiedono alte competenze specialistiche; nonché attività di studio, ricerca, ispezione, vigilanza, controllo e coordinamento di attività didattica).

Nel **ruolo sanitario**:

- a) gli **incarichi di organizzazione** (eccetto quelli di **coordinamento** per i quali sono previsti i requisiti di cui all'art. 6, commi 4 e 5, della L. 43/2006) possono essere attribuiti al personale appartenente alla cat. D, compreso livello economico Ds, in possesso di almeno 5 (cinque) anni di esperienza professionale nella cat. D (la laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità);
- b) gli **incarichi professionali** sono distinti in:
- incarico di **professionista specialista** che può essere attribuito al personale appartenente alla cat. D, compreso livello economico Ds, in possesso di master specialistico di 1° livello di cui all'art. 6 della L. n. 43/2006;
  - incarico di **professionista esperto** che può essere attribuito al personale appartenente alla cat. D, compreso livello economico Ds, in possesso di "competenze avanzate" acquisite tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse Regioni.

cat

4

per

2/15







- i contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della funzione in esame, nonché la tipologia (di organizzazione/professionale), la classificazione della stessa, nonché il valore economico connesso all'indennità del relativo incarico con la precisazione, per gli incarichi professionali del ruolo sanitario, se questo sia di "professionista specialista" o di "professionista esperto";
  - i requisiti professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso;
  - le categorie e i profili del personale a cui la selezione è riferita;
  - la durata degli incarichi da conferire;
  - i termini per la presentazione delle domande e quanto altro sia ritenuto necessario;
- il personale interessato presenta domanda nei termini e con le modalità specificate dal bando. **Alla domanda deve essere obbligatoriamente allegato il curriculum formativo e professionale.**
- Non è possibile conferire incarichi di funzione al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore a n. 30 ore/settimana, che, pertanto viene escluso dalla partecipazione al bando;
- le domande presentate vengono esaminate da una apposita **Commissione** composta da n. 3 membri designati dal Direttore Generale così composta:

per il **ruolo sanitario:**

Presidente: Direttore Sanitario o suo delegato;

Componenti: il Direttore dell'UOC dell'area di appartenenza della funzione da conferire;

il Dirigente di altra struttura complessa appartenente al ruolo sanitario;

per il **ruolo amministrativo, tecnico e professionale:**

Presidente: Direttore Amministrativo o suo delegato;

at

7  
fu

Handwritten signatures and stamps, including a circular stamp with the text "REGIONE" and "DIREZIONE REGIONALE SANITARIA".

Componenti: il Direttore dell'UOC dell'area di appartenenza della funzione da conferire;

il Dirigente di altra struttura complessa appartenente al ruolo amministrativo, tecnico e professionale;

Segretario: un dipendente amministrativo a tempo indeterminato dell'AOUI appartenente alla categoria C o D.

La Commissione svolgerà la sua attività in orario di servizio ad ogni conseguente effetto.

- Valutati comparativamente i curricula formativi e professionali presentati, tenuto conto della funzione da ricoprire, dell'esperienza maturata e dei risultati di un colloquio motivazionale condotto con i candidati, la Commissione avanzerà proposta motivata di conferimento dell'incarico al Direttore Generale il quale conferirà gli incarichi adottando idoneo provvedimento deliberativo.

Gli incarichi di funzione hanno carattere esclusivo per cui a ogni dipendente può essere conferito un solo incarico.

Il conferimento dell'incarico di funzione comporta l'integrazione del contratto individuale come da schema appositamente adottato dall'Ente, nel quale dovranno essere riportati:

- a) la denominazione della funzione e la relativa tipologia (di organizzazione, professionale);
- b) la specificazione nel caso di incarico di funzione "professionale" del ruolo sanitario se questo sia di "professionista specialista" o di "professionista esperto";
- c) il peso attribuito alla funzione e il suo valore economico;
- d) la sede prevalente di svolgimento dell'incarico;
- e) la decorrenza e la scadenza dell'incarico;
- f) gli obiettivi e gli indicatori di verifica dell'incarico.

Cat

8

fer

SPEDALIERA UNIVERSITARIA  
SUN  
EP R  
A M  
A M  
A M

Al momento del rinnovo di una funzione già in essere, dalla prima scadenza dopo l'approvazione del presente Regolamento, viene sottoscritto specifico atto aggiuntivo al contratto individuale originario.

Le modalità di attribuzione al dipendente degli incarichi di funzione sopra descritte vengono seguite solo nella fattispecie di prima attribuzione o di nuova attribuzione non anche in caso di rinnovo degli incarichi per i quali si seguono le procedure di cui all'art. 9.

Ai sensi dell'art. 21, comma 3, l'indennità di coordinamento, parte fissa riconosciuta ai sensi dell'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 20.09.2001 II biennio economico ai soggetti ivi indicati viene riassorbita dall'indennità di cui all'art. 20 del C.C.N.L. 21.05.2018 qualora gli interessati siano destinatari di un incarico di funzione ai sensi del medesimo articolo.

#### Art. 8

#### Durata degli incarichi

Gli incarichi conferiti hanno durata da un minimo di 3 ad un massimo di 5 anni e possono essere rinnovati per una durata massima complessiva di 10 anni.

Ai sensi dell'art. 19, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018 la revoca degli incarichi di funzione prima della scadenza può avvenire con atto scritto e motivato:

1. per diversa organizzazione dell'AOUI derivante da modificazione dell'Atto Aziendale;
2. per valutazione negativa;
3. per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.
4. Avviene altresì:
5. in caso il titolare dell'incarico acceda a rapporto di lavoro a part-time inferiore a n. 30 ore/settimana;
6. nel caso in cui un dipendente, titolare di incarico di funzione, sia collocato in aspettativa senza assegni per un periodo di durata tale da pregiudicare il buon

GH

per

9/15  
R  
UNIVERSITÀ  
TERONA  
10

andamento dell'attività del servizio. In tale caso l'AOUUI ha la facoltà di attribuire l'incarico ad altro dipendente.

La revoca dell'incarico comporta gli effetti di cui all'art. 19, comma 7, del C.C.N.L. 21.05.2018.

## Art. 9

### Valutazione

Il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata - Verona è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento, così come previsto dal D.L.vo n. 150/2009.

Così come previsto all'art. 20, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018: "Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica e valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico".

La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance.

La procedura di valutazione si impronta ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri di valutazione;
- adeguatezza dell'informazione;
- partecipazione del valutato che, se necessario, viene sentito in contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua la valutazione.

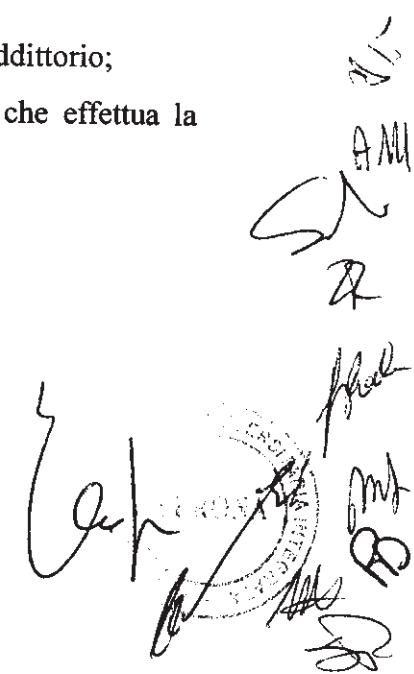
Si riportano di seguito i criteri di valutazione:

#### 1) AUTONOMIA FUNZIONALE

cat

per

AMU  
R  
B  
B



- 1a) Capacità di prendere decisioni autonome, sulla base di direttive di massima, mediante un'attenta valutazione delle risorse disponibili e la pianificazione dell'attività;
- 1b) Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni di criticità ed incertezza.
- 2) PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE**
- 2a) Disponibilità e capacità di collaborare con colleghi interni ed esterni all'U.O., al fine di garantire il buon funzionamento dei processi aziendali e la qualità dei risultati.
- 3) COMPETENZE SPECIFICHE**
- 3a) Conseguimento degli obiettivi assegnati alla funzione nell'anno di riferimento;
- 3b) Grado di competenze specifiche (conoscenze tecniche, capacità di analisi e di sintesi) dimostrate nello svolgimento dell'incarico.
- 4) CAPACITA' RELAZIONALI**
- 4a) Capacità di intrattenere adeguati rapporti interpersonali con la direzione aziendale, con i dirigenti e con il personale del comparto;
- 4b) Capacità di comunicazione e di ascolto, manifestando attenzione alle esigenze dell'utenza e dei clienti interni.
- 5) SENSO DI RESPONSABILITÀ**
- 5a) Capacità di mantenere un comportamento corretto ed equilibrato nelle diverse situazioni, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria funzione.
- 6) COORDINAMENTO E SVILUPPO DEI COLLABORATORI**
- 6a) Capacità di sviluppare la professionalità e la motivazione dei propri collaboratori, mediante un'attenta distribuzione dei carichi di lavoro, il supporto e la supervisione sullo svolgimento delle attività.
- 7) CAPACITA' ORGANIZZATIVA**
- 7a) Capacità di organizzare con efficienza il tempo-lavoro e le attività di propria competenza, pianificando con attenzione le scadenze.
- 7b) Capacità di coordinare attivamente gruppi di lavoro, motivando e sostenendo un clima collaborativo.

**8) PROBLEM SOLVING**

9a) Capacità di risolvere autonomamente i problemi, valutando attentamente le risorse disponibili e analizzando i punti di forza e di debolezza delle diverse alternative.

**9) FLESSIBILITA'**

9b) Capacità di adattarsi rapidamente alle diverse situazioni e ai cambiamenti organizzativi.

**10) STUDIO E RICERCA**

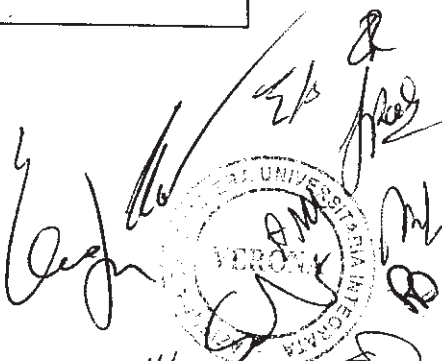
10a) Grado di impegno e di interesse dimostrato nell'aggiornamento costante e nell'approfondimento di tematiche importanti per lo svolgimento della funzione.

Per l'attribuzione dei punteggi il valutatore deve attenersi alla scala di valutazione sotto riportata:

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE del PUNTEGGIO
Da 0 a 4	La prestazione è risultata al di sotto delle attese.
Da 5 a 6	La prestazione ha soddisfatto parzialmente le attese: i punteggi da 5 a 6 evidenziano gli aspetti che non permettono alla prestazione di fare il salto di qualità necessario per il pieno soddisfacimento delle aspettative concordate.
Voto 7	La prestazione è sicuramente positiva, pur prevedendo margini di miglioramento.
Da 8 a 9	La prestazione è risultata perfettamente in linea con le attese e gli obiettivi concordati.
Voto 10	La prestazione ha superato le attese: il voto 10 evidenzia gli aspetti che conferiscono alla prestazione un rilievo eccezionale, in relazione alle aspettative concordate.

*cat*

*per*

*4/12*  


La somma dei punteggi di ciascun indicatore rappresenta il giudizio numerico finale delle capacità professionali e/o gestionali del dipendente. La valutazione si intende positiva quando, applicando per ciascun indicatore un punteggio variabile da 1 a 10, il dipendente riporti un punteggio complessivo di almeno 70 (settanta) punti. Rispetto alle singole voci, i punteggi inferiori al 7 (sette) devono essere opportunamente motivati.

A tale valutazione sintetica il valutatore può aggiungere, a fine scheda, una valutazione di tipo più descrittivo che può consentire di:

- esprimere un giudizio più approfondito sulle capacità professionali e/o gestionali del dipendente;
- formulare eventuali proposte di miglioramento.

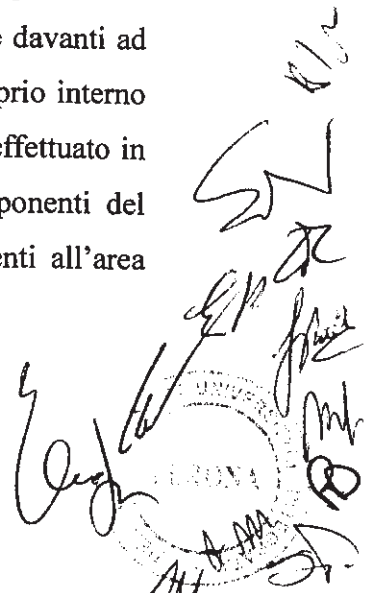
I diretti responsabili dei soggetti ai quali sono stati conferiti gli incarichi (valutatori di 1<sup>a</sup> istanza) provvedono alla compilazione dell'apposita scheda di valutazione. Tale scheda deve essere debitamente controfirmata e discussa con l'interessato.

La scheda predisposta prevede anche la possibilità, per il valutato, di riportare eventuali osservazioni rispetto alla valutazione ottenuta.

Limitatamente ai casi in cui risultino presenti elementi di criticità e di non condivisione del contenuto della valutazione e previa richiesta del dipendente, viene attivato il Collegio Tecnico incaricato della valutazione di 2<sup>a</sup> istanza, nella stessa composizione prevista nel caso di valutazione negativa.

Dell'esito della valutazione si terrà conto nell'affidamento di altri incarichi. È previsto il rinnovo dell'incarico a seguito di valutazione positiva fatto salvo quanto indicato al precedente art. 8 in tema di durata massima degli incarichi.

Ai sensi dell'art. 20, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018, in caso di **valutazione negativa**, prima della definitiva formalizzazione è necessario acquisire in contraddittorio le considerazioni del dipendente. Il contraddittorio si svolge davanti ad apposito Collegio tecnico formato da tre componenti, che nominano al proprio interno un Presidente. Non può far parte del Collegio Tecnico, il soggetto che ha effettuato in prima istanza la valutazione sul periodo di incarico di funzione. I componenti del Collegio sono nominati dalla Direzione Generale tra i dirigenti appartenenti all'area



nella quale risulta collocata la funzione in esame, tenendo conto del principio generale che richiede la presenza nel Collegio di componenti con conoscenza professionale delle attività del valutato.

Il Collegio Tecnico di norma è composto: dal superiore livello di responsabilità del superiore gerarchico che ha effettuato la valutazione di prima istanza e da 2 titolari di incarico di funzione, il cui incarico abbia la stessa tipologia (o superiore) e classe di pesatura e le cui funzioni di responsabilità siano affini.

Il dipendente, in sede di contraddittorio, può farsi assistere da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Se le considerazioni che il dipendente espone non sono ritenute soddisfacenti, si procede alla formalizzazione della valutazione negativa.

**Una valutazione negativa comporta necessariamente la revoca dell'incarico e qualora riferita alla singola annualità influisce, ai sensi dell'art. 20, comma 5, del C.C.N.L. 21.05.2018 sulla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6, del medesimo C.C.N.L.**

L'esito delle procedure di valutazione, riportato nella scheda di valutazione il cui *fac simile* è allegato al presente Regolamento, è inserito nel fascicolo personale.

## Art. 10

### Disposizioni finali

La metodologia di attribuzione degli incarichi di funzione tramite avviso prevista dal presente Regolamento sarà applicata ai nuovi incarichi.

Per i rinnovi si fa riferimento al precedente art. 9.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento rimangono ferme le disposizioni recate in materia dagli artt. 14-15-16-17-18-19-20-21-22-23 del C.C.N.L. 21.05.2018.

**Art. 11**  
**Decorrenza**

Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla data della deliberazione del Direttore Generale che lo approva.

GA

Handwritten mark or signature.

Handwritten signatures and stamps, including a circular stamp with the word "PERONA" visible.



<b>COMPETENZE SPECIFICHE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione nell' anno di riferimento.	
Grado di competenze specifiche (conoscenze tecniche, capacità di analisi e di sintesi) dimostrate nello svolgimento dell'incarico.	

**VALUTAZIONE IN MERITO ALLE CAPACITA' RELAZIONALI:**

<b>CAPACITA' RELAZIONALI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Capacità di intrattenere adeguati rapporti interpersonali con la direzione aziendale, con i dirigenti ed il personale dell'area del Comparto.	
Capacità di comunicazione e di ascolto, manifestando attenzione alle esigenze dell'utenza e dei clienti interni.	

**VALUTAZIONE IN MERITO AL SENSO DI RESPONSABILITA':**

<b>SENSO DI RESPONSABILITA'</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Capacità di mantenere un comportamento corretto ed equilibrato nelle diverse situazioni, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria posizione.	

**VALUTAZIONE IN MERITO AL COORDINAMENTO DEI COLLABORATORI:**

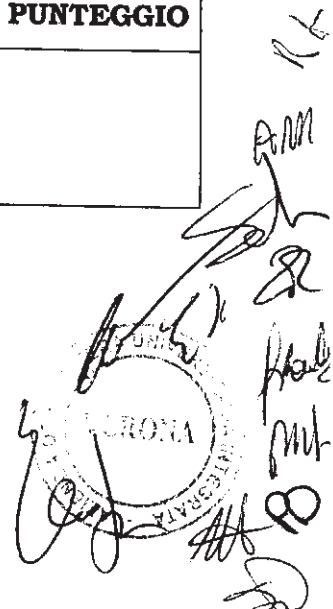
<b>COORDINAMENTO E SVILUPPO DEI COLLABORATORI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Capacità di sviluppare la professionalità e la motivazione dei propri collaboratori, mediante un'attenta distribuzione dei carichi di lavoro, il supporto e la supervisione sullo svolgimento delle attività.	

**VALUTAZIONE IN MERITO ALLA CAPACITA' ORGANIZZATIVA:**

*At*

*A*

*R.F.*  
*ANM*  
*H. H.*  
*SM*  
*80*  
*D*





**GIUDIZIO DESCRITTIVO**

**Del VALUTATORE**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**MOTIVAZIONE dei PUNTEGGI**

**INFERIORI al 7**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**NOTE DEL VALUTATO:**

**(EVENTUALI)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Verona, addì \_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATORE

\_\_\_\_\_

FIRMA DEL VALUTATO

\_\_\_\_\_





43

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

**ACCORDO**

**TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA R.S.U. AZIENDALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO**

Il giorno **27 dicembre 2018 alle ore 11:00** ha avuto luogo presso la Sala Consiglio della Direzione Generale l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, nominate ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, al termine del quale hanno sottoscritto la seguente intesa:

**"ISTITUTI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - METODOLOGIA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL LORO FINANZIAMENTO"**

Le parti prendono innanzitutto atto che il fondo destinato a finanziare il sistema collegato alla premialità del personale del Comparto previsto dal C.C.N.L. 21.05.2018 è quello di cui all'art. 81 del medesimo contratto denominato "Fondo premialità e fasce";

tale fondo finanzia oltre che il sistema delle "progressioni economiche orizzontali", e perciò in quota parte, anche il nuovo sistema premiante nelle sue componenti di:

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

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

Ciò premesso

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

- concordano nel destinare a finanziamento dell'istituto in oggetto, per ciascun anno dal 2018 e seguenti, le risorse consolidate per il finanziamento del pregresso sistema incentivante rilevate a



44

consuntivo per l'anno 2017 e incrementate delle risorse di cui alle lettere a), b), c), d), ed e), comma 4, dell'art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018;

- concordano altresì di destinare alla diversificazione di cui all'art. 82 le risorse indicate all'art. 5 del presente accordo e ciò con le modalità ivi descritte.

Le parti, quindi, ribadiscono la bontà dei contenuti dell'accordo 19.02.2016 recepito con deliberazione n. 232 del 22.03.2016 che per essere reso coerente con le disposizioni introdotte dal C.C.N.L. 21.05.2018 viene riscritto come di seguito indicato.

## ART. 1

### FONDO DI PRODUTTIVITÀ

1. Le risorse del fondo ex art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018 destinate a finanziare il sistema incentivante dei "premi correlati alla performance organizzativa" e i "premi correlati alla performance individuale" risultano individuate con **decorrenza 01.01.2018**, nel valore riportato nell'allegato 2B all'Accordo pari data n. 2 - "Risorse storiche consolidate", art. 81 C.C.N.L. 21.05.2018, comma 2, lett. b) (euro 5.059.607/56) -.
  - Per l'anno 2018 e seguenti € 200.000/00 del fondo di cui all'art. 81 ("Fondo premialità e fasce") provenienti dall'ex fondo di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 31.07.2009, a finanziamento dell'istituto della "produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali", andranno a finanziare stabilmente l'istituto delle "progressioni economiche orizzontali".
  - Per l'anno 2018 tali risorse saranno reintegrate, per un pari importo, e per gli anni successivi, sino ad un massimo di € 200.000/00 annui, con i proventi derivanti dall'attività libero-professionale intramoenia dell'AOUI Verona, destinabili in tal senso alla luce del disposto di cui all'art. 27 del vigente Regolamento aziendale riguardante la materia.
  - Un'ulteriore quota pari a € 200.000/00 proveniente dall'ex fondo di cui al citato art. 8 del C.C.N.L. 31.07.2009 sarà destinata, comunque nell'ambito del fondo ex art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018, a finanziare l'istituto delle "progressioni economiche orizzontali" anno 2018 con le modalità previste dal relativo Verbale di contrattazione siglato dalle parti in pari data.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature and stamp*



# AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)



45

- Eventuali risorse, fino ad un massimo di € 200.000/00, non utilizzate per le “progressioni economiche orizzontali” anno 2018 saranno destinate, nel medesimo fondo ex art. 81 del C.C.N.L. 21.05.2018, a finanziare stabilmente l’istituto della performance organizzativa ed individuale. Tale modalità operativa, fino a concorrenza dell’importo di cui sopra, verrà utilizzata anche per gli anni 2019 e seguenti.
2. Una quota di tali risorse pari a euro 75.000/00 è destinata al finanziamento di “maggiori obiettivi” per interventi strategici e straordinari individuati dalla Direzione Generale aziendale. I progetti individuati dalla Direzione Generale dovranno essere coerenti con la programmazione di budget, così come espresso nel documento di direttive aziendali.
3. Si conferma nel suo impianto generale quanto stabilito al comma 3 dell’accordo 08.09.2010, il quale prevede che al personale delle categorie D e Ds a cui sono assegnati obiettivi che comportino maggiori responsabilità effettive per le funzioni svolte venga riconosciuto un beneficio economico annuale nella misura massima pro capite di euro 1.550/00. Tuttavia, in armonia con quanto previsto dallo stesso comma 3 del citato accordo 08.09.2010, per la remunerazione delle suddette “maggiori responsabilità” dall’anno 2019 vengono destinate annualmente risorse economiche complessivamente pari a euro 177.583/00, di cui euro 131.889/00 destinate alle professionalità del “ruolo sanitario”, euro 39.463/00 a quelle del “ruolo amministrativo” ed euro 6.231/00 a quelle del “ruolo tecnico”. L’erogazione della quota avviene a consuntivo, previa valutazione positiva sul raggiungimento degli obiettivi fissati inseriti in specifici progetti sottoposti a verifica da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Le modalità procedurali saranno concordate con le OO.SS. entro il 28.02.2019.  
Dall’1.01.2019 le quote correlate all’istituto delle “maggiori responsabilità” del personale cessato e destinatario delle stesse verranno progressivamente riassorbite nel fondo destinato a finanziare i percorsi di cui alle lettere a) e b) del successivo punto 5 del presente accordo.
4. Gli eventuali resti di cui ai precedenti punti 2. e 3. saranno riattribuiti con le modalità previste dall’art. 5 del presente accordo.
5. Dedotte le quote per poter dare attuazione a quanto disposto ai precedenti punti 2. e 3. del presente articolo, le risorse economiche destinate a finanziare la premialità correlata alla performance organizzativa e alla performance individuale verranno distribuite secondo la seguente metodologia.



Così come previsto negli obiettivi di budget, si identificano due percorsi progettuali:

- a) il **primo percorso** volto a valutare la **performance organizzativa** verrà così articolato: il 60% della quota complessiva del “fondo” destinato al finanziamento della premialità (quota A) viene collegata al raggiungimento degli obiettivi aziendali cioè quelli che la Regione assegna annualmente al Direttore Generale, i quali necessariamente vengono applicati ai singoli MdA/U.O./Servizi. Esso viene totalmente distribuito qualora la valutazione della “performance aziendale” dell'anno di riferimento sia ricompresa fra un minimo del 75% ed un massimo del 100% del punteggio messo a disposizione dalla Regione per la sua misurazione. In caso contrario la quota incentivante sarà proporzionalmente ridotta. Gli eventuali residui, in linea con il normato contrattuale, saranno riattribuiti con le modalità previste dall'art. 5 del presente accordo;
- b) un **secondo percorso**, volto a valutare la **performance individuale** e destinato a premiare le attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi specifici dei singoli MdA/U.O./Servizi, concordati in sede di negoziazione del budget, nonché l'apporto partecipativo del singolo al raggiungimento degli obiettivi dei singoli MdA/U.O./Servizi cui andrà destinato il restante 40% della quota complessiva del “fondo” destinato al finanziamento della premialità (quota B).

Il sistema di gestione informatizzato per la valutazione della “performance individuale” prevede la raccolta delle schede esclusivamente on-line.

## ART. 2

### MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DELLE QUOTE INCENTIVANTI “DI RISULTATO”

La determinazione della quota attribuita al primo percorso atto a finanziare una progettualità di miglioramento ed efficientamento aziendale, collegata agli obiettivi del Direttore Generale, avrà come unica équipe l'intero insieme di tutti i MdA/U.O./Servizi della AOUI. La quota individuale sarà determinata dalla presenza effettiva in servizio e dal raggiungimento degli obiettivi specifici dei singoli MdA/U.O./Servizi.

Ai fini della valutazione del dipendente in funzione dell'attribuzione della quota destinata al secondo percorso, finalizzato a premiare le attività sarà annualmente redatta una scheda di

GA

AM

Handwritten signatures and stamps on the right side of the page, including a circular stamp of the Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona.



valutazione della performance individuale (all.1 del presente verbale) la cui somma complessiva dei valori avrà come punteggio massimo 100 fatto salvo quanto previsto al successivo ultimo capoverso. In relazione al punteggio raggiunto sarà erogata una quota individuale basata sugli scaglioni sottoriportati:

<i>Giudizio complessivo</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>Scarso</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>Buono</i>	<i>Ottimo</i>
<i>Punteggio complessivo</i>	<i>da 8 a 27</i>	<i>da 28 a 48</i>	<i>da 49 a 70</i>	<i>da 71 a 87</i>	<i>da 88 a 100</i>
<i>Quota percentuale parametrata</i>	<i>0</i>	<i>10</i>	<i>50</i>	<i>80</i>	<i>100</i>

Data la natura di tale percorso progettuale, la cui valutazione si tara sugli elementi posti in scheda di valutazione individuale, l'erogazione della quota incentivante presuppone **la presenza effettiva in servizio.**

In caso di valutazione massima (punti 100) il valutatore potrà attribuire un ulteriore punteggio da 1 a 5 punti che consentirà al valutato di percepire una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% prevista dall'art. 82 del C.C.N.L. 21.05.2018 e ciò secondo i criteri e i limiti previsti dal successivo art. 5 del presente accordo.

### ART. 3

#### MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLE QUOTE INCENTIVANTI

1. La quota incentivante ai singoli dipendenti è attribuita tenendo conto dei diversi coefficienti risultanti rapportando la retribuzione tabellare delle categorie con il livello iniziale, prese singolarmente, con un unico denominatore che è rappresentato dalla retribuzione della categoria A - livello iniziale.
2. La valorizzazione della quota del "fondo" da destinare al MdA/U.O./Servizio avviene calcolando il numero del personale assegnato alla stessa e nell'anno secondo il peso della categoria così come determinato dal precedente comma 1.
3. Partecipano al sistema premiante tutti i dipendenti del comparto così come stabilito dagli accordi aziendali, ovvero il personale ospedaliero a tempo indeterminato e determinato.

47

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



4. Ai dipendenti del Comparto con rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) il compenso correlato alla premialità è attribuito in proporzione al rispettivo orario settimanale.
5. Al dipendente che ha cambiato profilo professionale è attribuito il compenso del profilo di provenienza per il mese nel quale si è verificata la variazione e, dal mese successivo, il nuovo compenso incentivante.
6. In caso di spostamenti tra articolazioni aziendali (Mda/U.O./Servizio) il dipendente accederà alla relativa quota di produttività in proporzione ai periodi di permanenza in ciascuna articolazione. Il dipendente sarà valutato dai valutatori assegnatari che sottoscriveranno la scheda di valutazione ognuno per il periodo di competenza. Laddove non fosse possibile giungere a una valutazione congiunta, si farà riferimento alla valutazione effettuata dal coordinatore/dirigente a cui il dipendente sarà stato assegnato per il periodo prevalente nel corso dell'anno.
7. In tutti i casi in cui, nell'ultimo anno di riferimento, non sia stato possibile valutare il dipendente per giustificate assenze prolungate del medesimo, lo stesso sarà inserito in un periodo "non valutabile in quanto non presente in servizio". In tali fattispecie di giustificate assenze prolungate, che prevedano comunque l'erogazione del premio di produttività e superiori, si considera come riferimento utile l'ultima valutazione valida nel quadriennio precedente.
8. Le risorse, così come previste dall'Art. 1, sono distribuite mensilmente, a titolo di acconto, previa verifica su stati di avanzamento basata su proiezioni, nella misura massima del 60% e secondo i criteri riportati al successivo articolo 4, comma 2, 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.
9. Le quote spettanti a consuntivo saranno erogate previa verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali così come previsto all'Art. 4 comma 5.
10. 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 al Mda/U.O./Servizio così come previsto dall'Art. 4.



ART. 4

PROCESSO DI BUDGET E DI VALUTAZIONE

Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale, annualmente, la Direzione Generale individua gli obiettivi e la programmazione dell'attività in Azienda. Attività e obiettivi da raggiungere sono pubblicati sulla rete informatica aziendale. Degli obiettivi concordati sarà data informazione alle Organizzazioni Sindacali.

1. 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 al Mda/U.O./Servizio presenti. Copia del verbale, che potrà contenere eventuali osservazioni da parte dei dipendenti, dovrà essere consegnata ai lavoratori. Il mancato espletamento della procedura sopra descritta costituirà elemento a sostegno del ricorso da parte del lavoratore anche ai fini dell'eventuale rivalutazione del punteggio assegnato.
2. Entro il mese di giugno di ciascun anno si provvederà a verifica intermedia dell'effettivo stato di avanzamento delle attività legate al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Di tale risultato sarà data obbligatoriamente comunicazione a tutto il personale afferente al Mda/U.O./Servizio con l'intento di programmare eventuali correttivi di attività, nel caso la verifica evidenzi eventuali criticità nel raggiungimento degli obiettivi. Lo stesso procedimento andrà applicato nei confronti di quei lavoratori per i quali è ipotizzabile una valutazione personale negativa, quanto al fine di mettere in atto un percorso di miglioramento delle performance individuali. Per il personale delle professioni sanitarie afferente al Servizio delle Professioni Sanitarie si individua nella figura del Responsabile Assistenziale di Dipartimento (RAD) o altra figura che in futuro potrà assorbirne le competenze il soggetto deputato a garantire la correttezza della procedura di cui sopra. Il mancato espletamento della procedura sopra descritta costituirà elemento a sostegno del ricorso da parte del lavoratore anche ai fini dell'eventuale rivalutazione del punteggio assegnato.
3. Le schede di valutazione (allegato 1 al presente accordo), che rappresentano la valutazione di sintesi della performance individuale di ciascun operatore, saranno compilate, per il personale che afferisce al Servizio per le Professioni Sanitarie, dai coordinatori (dai titolari di incarico di organizzazione - nuovo CCNL) referenti dei Mda/Servizi le cui schede di valutazione saranno invece compilate dal Responsabile Assistenziale di Dipartimento (RAD); il Responsabile

Pagina 9 di 12  
VERONA  
[Handwritten signatures and stamps]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Assistenziale di Dipartimento (RAD) sarà valutato dal Direttore di Dipartimento sentito il Responsabile del Servizio per le Professioni Sanitarie. Il rimanente personale sarà valutato direttamente dal Dirigente Responsabile del Servizio/U.O. La procedura di valutazione dovrà essere completata utilizzando esclusivamente il nuovo strumento informatico aziendale GIV-e di gestione delle schede di valutazione.

4. Il dipendente potrà chiedere, entro e non oltre 15 giorni dall'avvenuto ricevimento della scheda di valutazione, il riesame della stessa con istanza scritta e motivata al Responsabile dell'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in convenzione e rapporti con l'Università e potrà essere sentito con il rappresentante sindacale o persona di fiducia da lui designata.
5. Al termine di ogni anno, a seguito della verifica finale dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi, si procederà alla corresponsione delle quote spettanti da effettuarsi al massimo entro il mese di novembre dell'anno successivo a quello cui la progettualità si riferisce e comunque nei termini previsti dalle disposizioni nazionali che regolano il ciclo della performance. Le relazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) circa le verifiche intermedie e finali relative agli obiettivi di budget sono oggetto d'informativa sindacale.

## ART. 5

### ATTRIBUZIONE RESTI

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

I resti annualmente accertati nel fondo a finanziamento dell'istituto della premialità per un massimo di euro 300.000,00 anche provenienti dal "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" ai sensi dell'art. 81, comma 7, del C.C.N.L. 21.05.2018, non altrimenti destinati/distribuiti verranno riassegnati, nel rispetto di quanto previsto in particolare dall'art. 18 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm. e ii., come segue:

1. a finanziamento di una maggiorazione del 30% della "quota incentivante", di cui al precedente art. 3 punto 1), da destinare a singoli dipendenti inseriti nelle équipe/Unità Operative/MdA/Servizi che abbiano conseguito i risultati d'équipe più performanti tenuto conto del particolare contesto operativo d'impiego. A tal fine i punteggi dei criteri di cui alla scheda di valutazione già in uso presso l'AOUV potranno essere maggiorati in sede di valutazione al fine



di identificare le migliori performance individuali di ciascun operatore inserito nelle équipe/MdA/U.O./Servizi.

Tale valutazione potrà essere operata solo al fine della distribuzione delle quote incentivanti di cui al presente accordo (e non anche ad altri fini, ad es. progressioni orizzontali).

Il numero dei potenziali destinatari viene di anno in anno assegnato alle varie équipe/MdA/U.O./Servizi come sopra individuate/i in relazione al numero di dipendenti del comparto in servizio tenuto conto della quota di resti a disposizione destinati a tale istituto;

2. la quota eccedente i resti di cui al punto precedente, così come i suoi eventuali residui, confluiranno nel fondo "Premialità e fasce" dell'annualità successiva per il raggiungimento degli obiettivi individuati in sede di contrattazione di budget degli anni successivi a quello a cui si riferisce il resto.

#### ART. 6

#### VALIDITÀ DELL'ACCORDO

Il presente accordo è valido a partire dall'anno 2018, fatta salva l'entrata in vigore di ulteriori Contratti Collettivi Nazionali, di evoluzioni normative o condizioni sostanziali che l'hanno generato e che ne impongano una revisione.

#### ART. 7

#### DISAPPLICAZIONI

Con l'entrata in vigore del presente accordo cessano di avere efficacia gli accordi in materia sottoscritti precedentemente.

\*\*\*\*\*

Il contenuto del presente accordo viene condiviso con l'Organismo Indipendente di Valutazione, in particolare ai fini di cui all'art. 14, comma 4, lett. d), del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, e ss.mm. e ii.



Letto, confermato, sottoscritto.

**Per l'Amministrazione**

Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Igino Eleopra)

*Igino Eleopra*

Il Direttore  
UOC Gestione Risorse Umane,  
Personale universitario in  
convenzione e rapporti con  
l'Università  
(Dott. ssa Laura Bonato)

*Laura Bonato*

Il Direttore del Servizio  
per le Professioni Sanitarie  
(Dott.ssa Elisabetta Allegrini)

.....

Il Direttore Dipartimento  
Direzione  
Medica Ospedaliera

(Dott.ssa Giovanna Ghirlanda)

.....

**per la R.S.U. Aziendale**

Il Coordinatore

*Mold. Zupiani*

**per le OO.SS.**

FP CGIL

*A. Mangano*

CISL FP

*Ad. Pitt*

UIL FPL

*Devide Pizzolo*

FIALS

.....

FSI

.....

NURSING UP

*[Signature]*

Verona, 27 DIC. 2018

Pagina 11 di 12  
*[Signatures and Stamp]*



SCHEDA DI VALUTAZIONE	<b>MU 201110</b>  Rev. [•] del xx/yy/zzz Pagina 1 di 1
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b> <b>PERSONALE DEL COMPARTO</b>  ANNO 20__	

Cognome e Nome \_\_\_\_\_ Data di nascita \_\_\_\_\_

Categoria \_\_\_\_\_ Profilo \_\_\_\_\_ Matricola n. \_\_\_\_\_

Unità Operativa/Servizio/Ufficio \_\_\_\_\_

Indicare il punteggio attribuito per ognuno dei seguenti parametri:

Parametro di valutazione	Punti a disposizione	Maggiorazione (+ 30%) (*)	Punteggio
Grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'equipe	da 1 a 30	da 1 a 5	
Relazione con gli utenti – colleghi – superiori	da 1 a 10		
Integrazione nel gruppo	da 1 a 10		
Coinvolgimento nei cambiamenti organizzativi	da 1 a 10		
Iniziativa personale e proposta di soluzioni innovative/migliorative	da 1 a 10		
Orientamento al risultato e al miglioramento continuo	da 1 a 10		
Capacità di organizzare autonomamente la propria attività lavorativa	da 1 a 10		
Capacità di utilizzo e/o gestione delle risorse assegnate	da 1 a 10		

<b>VALUTAZIONE INDIVIDUALE</b>	<b>/5</b>	<b>/100</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO VALUTAZIONE INDIVIDUALE</b>	<b>/105</b>	

Firma per ricevuta \_\_\_\_\_

Verona li,

IL RESPONSABILE

\_\_\_\_\_  
(firma e timbro)

(\*) Solo al fine di individuare le migliori performance individuali ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 21.05.2018.

*CA*

*Handwritten signatures and stamps, including a circular official stamp of Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona.*



# CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

## N. 5

**“CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE  
DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI”**

### COMPARTO SANITÀ

**27.12.2018**

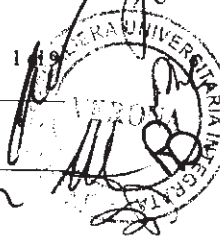
*CA*

*[Signature]*

*[Handwritten notes and signatures]*  
AM  
Shui  
[Signature]

Accordi 27/12/2018 Comparto. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

Sede Legale Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata: P.le A. Stefani, 1 - 37126 VERONA - Tel 045.8121111  
C.F. e P. Iva 03901420236 - Portale Aziendale: [www.aovr.veneto.it](http://www.aovr.veneto.it)





**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE  
ACCORDO**

**TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA R.S.U. AZIENDALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO**

Il giorno **27 dicembre 2018 alle ore 11:00** ha avuto luogo presso la Sala Consiglio della Direzione Generale l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, nominate ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, al termine del quale le parti hanno sottoscritto la seguente intesa:

**"CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE  
DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI"**

Le parti prendono atto che presso l'A.O.U.I. Verona le modalità per l'attivazione delle disposizioni riguardanti l'istituto delle "progressioni economiche orizzontali" previste all'art. 35 del CCNL 07.04.1999 e ss.mm.ii., confermato dal CCNL 21.05.2018, sono state stabilite a livello aziendale rispettivamente con:

- intesa del 09.04.2008 recepita con deliberazione n. 642 del 28.04.2008;
- intesa del 18.03.2009 recepita con deliberazione n. 522 del 21.04.2009;
- intesa del 26.05.2010 recepita con deliberazione n. 382 del 09.07.2010;
- verbale del 12.10.2015 di cui al prot. gen. n. 47906 del 15.10.2015;
- verbale del 30.11.2016 di cui al prot. gen. n. 60505 del 23.12.2016;
- verbale del 29.03.2017 di cui al prot. gen. n. 18055 del 07.04.2017.

Ciò premesso, le parti ritengono di confermare nella sostanza quanto stabilito nei suddetti verbali adempiendo conseguentemente alla delega di cui all'art. 8, punto 5, lett. c) del CCNL 21.05.2018 e sottoscrivono quindi il testo di seguito riportato che rappresenta la collazione delle clausole contrattuali aziendali vigenti in materia e dei criteri operativi, raccolti all'interno di uno schema unitario, ove sono state omesse le parti che hanno esaurito i propri effetti, essendo legate ad un preciso arco temporale di riferimento per il loro contenuto (o anche per espressa decisione delle parti negoziali).

Accordi 27/12/2018 Comparto. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

Sede Legale Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata: P.le A. Stefani, 1 - 37126 VERONA - Tel 045.8121111  
C.F. e P. Iva 03901420236 - Portale Aziendale: [www.aovr.veneto.it](http://www.aovr.veneto.it)

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'AMM', 'S. J.', and others.]*



## 1. REQUISITI D'ACCESSO

In attuazione degli artt. 23 e 62 del D.Lgs. n.150/2009 l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avviene secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

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

- a) Personale del comparto dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello per cui sono stanziati le risorse del fondo per l'applicazione dell'istituto;
- b) Rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) Posizione economica in godimento (fascia) da almeno 24 mesi alla data di cui alla lett. a) del presente punto 1 (rif. art. 3 comma 1 CCNL 10.04.2008);
- d) Esperienza professionale;
- e) Valutazione della qualità della prestazione individuale.

## 2. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE "COMPETENZE PROFESSIONALI"

La valutazione sulle "competenze professionali" possedute viene operata in rapporto diretto al periodo di servizio prestato a tempo determinato o indeterminato, calcolato in giorni, quale indicatore di "esperienza professionale acquisita", presso Enti del S.S.N., I.P.A.B. o presso altre Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i., in queste ultime purché attinente al profilo professionale di appartenenza:

- per l'accesso alla fascia 1: almeno 5 anni di esperienza professionale
- per l'accesso alla fascia 2: almeno 10 anni di esperienza professionale
- per l'accesso alla fascia 3: almeno 15 anni di esperienza professionale
- per l'accesso alla fascia 4: almeno 20 anni di esperienza professionale
- per l'accesso alla fascia 5: almeno 25 anni di esperienza professionale

*[Handwritten signatures and stamps on the right side of the page]*



- per l'accesso alla fascia 6: almeno 30 anni di esperienza professionale

Sono utili ai fini della maturazione dell'esperienza professionale anche i periodi di distacco e aspettativa sindacali.

La competenza professionale è eventualmente decurtata dai seguenti periodi di aspettativa che interrompono il servizio:

S.A. MOTIVI PERSONALI E/O DI FAMIGLIA  
SENZA ASSEGNI (LEGGE REGIONALE N. 50/83)  
SENZA ASSEGNI PER MOTIVI DI STUDIO  
SENZA ASS.- SOSPENSIONE QUALIFICA  
MALATTIA OLTRE 18 MESI RID. 100%  
SENZA ASSEGNI - ASSENZA INGIUSTIFICATA  
SENZA ASS. PERIODO DI PROVA ALTRA ULSS  
SOSPENSIONE CAUTELARE SENZA ASS. +IND.  
SENZA ASS. TRASFERIMENTO ALTRO OSPEDALE  
ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA  
PERMESSO SINDACALE NON RETRIBUITO  
SOSP. DAL SERVIZIO RID.100% MAX 10GG  
PERMESSI PERS. TEMPO DETERM. RID.100%  
CONG. PER LA FORMAZIONE ART.5 6 L.53/2000  
GRAVI MOTIVI ART.4 C.2 L.53 8/3/2000  
ASPETT.S.A. ART. 22 L.240/2010  
S.A. PER ASSEGNAZIONE TEMP. ALTRO ENTE  
SOSPENSIONE DISCIPLINARE SENZA ASS.+IND.  
ASP. NO ASS. E NO ANZ. PER ATT. PROF.  
A.S.A. PER INCARICO A TEMPO DETERMINATO  
S.A. D.LG.229/99 ART.15 SEPTIES  
A.S.A. COLLABORATORE ART. 28 L. 125/2014  
SOSP. CAUTELARE DAL SERV. DPR 171/2011

Il dato così ottenuto viene parametrato con riferimento al dipendente che nella corrispondente graduatoria ha totalizzato il maggior numero di giornate di competenza professionale (quota 100).

*Ad*

*Handwritten signatures and stamps*



### 3. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI

In ordine alla **valutazione della qualità della prestazione individuale**, sono prese in considerazione le valutazioni degli ultimi tre anni, formalizzate nelle schede di specie attualmente in uso sulla base delle vigenti intese, relative all'attribuzione della quota della produttività individuale.

Requisito di accesso alle progressioni economiche orizzontali è una valutazione di "sufficiente" in almeno due anni sui tre presi in considerazione.

In caso di più valutazioni nello stesso anno, il dato viene considerato proporzionalmente ai periodi di servizio cui le stesse si riferiscono. Sono tenute in considerazione anche valutazioni riferite a periodi prestati in posizione dirigenziale.

I risultati raggiunti sono valutati sulla base della media del punteggio risultante dalle schede di valutazione individuali prese in considerazione.

Per l'attribuzione del punteggio finale si prende come riferimento la quota percentuale parametrica risultante dagli scaglioni secondo lo schema che segue:

Giudizio complessivo	Insufficiente	Scarso	Sufficiente	Buono	Ottimo
Punteggio complessivo	da 8 a 27	da 28 a 48	da 49 a 70	da 71 a 87	da 88 a 100
Quota percentuale parametrica	0	10	50	80	100

Per le valutazioni riferite ad anni precedenti al 2016, considerato il differente sistema di valutazione in vigore in tale periodo, i relativi punteggi sono convertiti in centesimi al fine di ottenere risultati tra loro omogenei.

L'esperienza professionale e la valutazione sono prese in considerazione nei seguenti termini percentuali:

*af*

*ef*  
*bc*  
*AM*  
*Sh*  
*R*  
*5*



Categoria di appartenenza	Valutazione	Esperienza professionale
A-B-BS	20%	80%
C	30%	70%
D	40%	60%
DS	50%	50%

#### 4. ESCLUSIONI

- Dipendenti in possesso della fascia economica "massima" nella categoria di appartenenza (A5 - B5 - Bs5 - C5 - D6 - Ds6);
- dipendenti a tempo determinato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello per cui sono stanziati le risorse del fondo per l'applicazione dell'istituto;
- personale in comando presso l'A.O.U.I. Verona;
- mancanza del numero minimo di due schede di valutazione annuale su tre riportanti un giudizio di almeno "sufficiente", ad esclusione delle assenze lunghe rientranti nella normativa posta a tutela della maternità.

#### 5. GRADUATORIE

Il personale è preso in esame, per ciascuna categoria - livello economico - fascia di appartenenza, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello per cui sono stanziati le risorse del fondo per l'applicazione dell'istituto.

Il beneficio è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Il punteggio complessivo ottenuto da ciascun dipendente, a seguito dell'applicazione dei criteri sopra descritti, sarà dato dalla somma dei valori ottenuti per effetto della somma dei due parametri presi in considerazione rapportati alle percentuali previste al punto 3.

La progressione economica orizzontale per il personale del Comparto dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo comporta pertanto la redazione di **n. 32 graduatorie**:

Accordi 27/12/2018 Comparto. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche orizzontali

Sede Legale Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata: P.le A. Stefani, 1 - 37126 VERONA - Tel 045.8121111  
C.F. e P. Iva 03901420236 - Portale Aziendale: [www.aovr.veneto.it](http://www.aovr.veneto.it)

Handwritten notes and signatures on the right margin, including "AM", "di 9", and various illegible signatures.



Categoria	Fascia economica
A	1/2/3/4/5
B	1/2/3/4/5
Bs	1/2/3/4/5
C	1/2/3/4/5
D	1/2/3/4/5/6
Ds	1/2/3/4/5/6

In occasione della pubblicazione dell'avviso per l'attribuzione delle fasce retributive superiori sono pubblicate le graduatorie provvisorie dei dipendenti aventi i requisiti in applicazione dei criteri sopra esposti.

L'avviso prevederà un congruo periodo di tempo per consentire ai dipendenti la verifica dei propri dati e l'eventuale aggiornamento dei medesimi (percorso di carriera e schede di valutazione dell'ultimo triennio) trasmettendo all'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in convenzione e rapporti con l'Università, le attestazioni dei periodi di servizio svolti presso altre amministrazioni pubbliche, validi per il riconoscimento delle competenze professionali, e le schede di valutazione solamente in caso di mancanza delle informazioni sopra indicate.

Decorso tale termine le graduatorie verranno aggiornate secondo le informazioni pervenute, divenendo definitive dopo 7 giorni dalla loro ripubblicazione.

## 6. CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO A DISPOSIZIONE

- Il fondo a disposizione è ripartito fra le categorie, livelli economici e fasce all'interno delle stesse proporzionalmente ai dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione in ragione del numero, categoria, livello economico di appartenenza, fascia e corrispondente valore;
- Nel conteggio delle fasce di possibile avanzamento, in ragione del fondo disponibile, è applicato il criterio dell'arrotondamento per eccesso o per difetto a seconda che la percentuale di calcolo sia rispettivamente maggiore o uguale a 0.50 o minore di 0.50.

*af*

*6/12/18*  
*AM*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



## 7. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Tutto ciò premesso, dopo approfondita discussione, le parti convengono inoltre su quanto di seguito indicato:

- Per il solo anno 2018, al fine di permettere un equilibrato, effettivo riconoscimento fra il personale avente titolo alla partecipazione alle selezioni, delle competenze professionali e dei risultati raggiunti secondo i criteri esposti ai punti 2) e 3) del presente accordo, ai dipendenti delle varie categorie, profili, che stazionano da oltre tre anni nella fascia economica di appartenenza, compreso il livello economico iniziale, viene riconosciuto un diritto di precedenza nello scorrimento della graduatoria in cui sono inseriti e nell'ordine in cui sono ivi collocati.

A tale fine, per l'anno 2018, le parti concordano che la distribuzione delle risorse disponibili siano attribuite fra le categorie/livelli economici e fasce in proporzione al numero di dipendenti con diritto di precedenza.

- Qualora le risorse a disposizione risultino sufficienti per il passaggio di fascia dei soli dipendenti con diritto di precedenza, si procederà a redigere le sole graduatorie riguardanti questi ultimi.

GT

per

AM  
Slo  
Z  
P  
M  
B  
R  
19



Letto, Confermato, Sottoscritto.

**per l'Amministrazione**

Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Igino Eleopra)

*[Handwritten signature of Igino Eleopra]*

Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane,  
Personale Universitario in convenzione  
e rapporti con l'Università  
(Dott.ssa Laura Bonato)

*[Handwritten signature of Laura Bonato]*

Il Direttore del Servizio  
per le Professioni Sanitarie  
(Dott.ssa Elisabetta Allegrini)

.....

Il Direttore Dipartimento  
Direzione  
Medica Ospedaliera  
(Dott.ssa Giovanna Ghirlanda)

.....

**per la R.S.U.  
Aziendale**

Il Coordinatore

*[Handwritten signature of Melchiorre Fipelli]*

**per le OO.SS.**

FP CGIL

*[Handwritten signature of A. Mangano]*

CISL FP

*[Handwritten signature]*

UIL FPL

*[Handwritten signature]*

FIALS

.....

FSI

.....

NURSING UP

*[Handwritten signature]*

Verona, 27 DIC. 2018

*[Handwritten notes and signatures at the bottom right]*



**CONFRONTO EX ART. 5 LETT.G**

**N. 6**

**“MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E  
SICUREZZA SUL LAVORO”**

**COMPARTO SANITA'**

**27.12.2018**

Accordo 27/12/2018 Comparto. “Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro”



**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA  
ACCORDO**

**TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA R.S.U. AZIENDALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO**

Il giorno 27 dicembre 2018 alle ore 11:00 ha avuto luogo presso la Sala Consiglio della Direzione Generale l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, nominate ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, al termine del quale le parti hanno sottoscritto la seguente intesa:

**"MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"**

**PREMESSA**

La sicurezza e l'igiene del lavoro costituiscono una problematica di notevole importanza all'interno delle strutture sanitarie: ciò sia in ragione della molteplicità dei fattori di rischio presenti, sia perché essi possono riguardare tanto i lavoratori quanto gli utenti dei Servizi.

**PROCEDURA**

L'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona, per la propria parte, continuando sui percorsi già attivati, darà applicazione agli adempimenti previsti dalla normativa vigente individuando, sia in campo gestionale, che tecnico-strutturale, le priorità su cui intervenire. Si adopererà inoltre a favorire tutte quelle condizioni e processi utili a migliorare la conoscenza e l'applicazione delle leggi sull'igiene e sicurezza del lavoro affinché abbia ulteriore sviluppo, in Azienda, la cultura della prevenzione.

In particolare:

- si continuerà l'esecuzione della sorveglianza sanitaria quale misura di prevenzione secondaria allo scopo di verificare lo stato di salute degli operatori e di prevenire possibili patologie professionali o correlate al lavoro. Si dà atto che il Medico Competente ha definito le mansioni per le quali la sorveglianza sanitaria (visita) è obbligatoria e ne ha stabilito la periodicità; indicativamente sarà seguito lo schema delle periodicità riportate nella tabella allegata (N. 1) al presente verbale, fatte salve eventuali modifiche effettuate dal medico competente a seguito dell'aggiornamento della valutazione dei rischi. Nell'ambito del programma di visite periodiche si collocano anche quelle previste dalla vigente normativa per la categoria dei c.d. "dipendenti esposti", tra i quali rientrano i dipendenti esposti a radiazioni ionizzanti, il cui responsabile è il Medico Autorizzato.
- l'AOUI garantirà la formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), obbligatoria in base all'art 50 del DLgs. 81/2008 e ne darà comunicazione alle Organizzazioni Sindacali in conformità con quanto previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/2008.



- l'AOUI provvederà annualmente a rendere disponibile, **attraverso delibera redatta dal Servizio per lo Sviluppo della Professionalità e l'Innovazione**, il programma annuale di informazione-formazione destinato ai lavoratori che preveda un ruolo diretto del Servizio Prevenzione e Protezione e del Servizio di Sorveglianza Sanitaria nei confronti di alcune categorie di dipendenti esposti a rischi specifici e dei neoassunti. L'efficacia delle attività soprascritte sarà garantita anche attraverso un costante coordinamento dei Servizi che si occupano in Azienda della formazione dei lavoratori (Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio di Sorveglianza Sanitaria, Servizio per lo Sviluppo della Professionalità e l'Innovazione, Direzione Medica).
- per quanto infine attiene alla riunione periodica che il Datore di lavoro dovrà convocare, ai sensi dell'art. 35 D. Lgs 81/2008, almeno una volta all'anno l'AOUI, in considerazione delle dimensioni dell'Azienda e delle complessità delle attività, AOUI si renderà disponibile per la convocazione periodica degli RLS, in aggiunta alla riunione periodica di cui all'art. 34 del D.Lgs. 81/2008.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Amministrazione

Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Igino Eleopra)

Il Direttore UOC Gestione Risorse  
Umane, Personale Universitario in  
convenzione e rapporti con  
l'Università  
(Dott.ssa Laura Bonato)

Il Direttore del Servizio  
per le Professioni Sanitarie  
(Dott.ssa Elisabetta Allegrini)

.....

Il Direttore Dipartimento Direzione  
Medica Ospedaliera  
(Dott.ssa Giovanna Ghirlanda)

.....

per la R.S.U. Aziendale

Il Coordinatore

per le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

.....

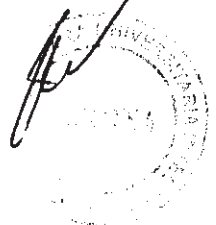
FSI

.....

NURSING UP

Verona,

27 DIC. 2018





ALLEGATO 1

ATTIVITA' DI SORVEGLIANZA SANITARIA NELL'A.O.U.I. VERONA.

La sorveglianza sanitaria è definita dal D.Lgs. 81/08 come "l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa" (art. 2 c.1, lettera m).

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal Medico Competente esclusivamente nei casi previsti dalla legge: vengono pertanto sottoposti agli accertamenti sanitari soltanto quei lavoratori esposti a rischi per i quali la normativa vigente prevede il controllo preventivo e periodico dello stato di salute, o per i quali la Valutazione dei Rischi stabilisce la necessità del controllo sanitario quale misura di tutela della salute.

Ne consegue che, quando non sussiste una specifica previsione di legge, la sorveglianza sanitaria è vietata.

Il lavoratore ha l'obbligo di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal Decreto Legislativo 81/08 o comunque disposti dal medico competente.

La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva	intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica
b) visita medica periodica (*)	per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica
c) visita medica su richiesta del lavoratore	qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica
d) visita medica in occasione del cambio della mansione (o del profilo di rischio)	al fine di verificare l'idoneità alla mansione specifica e l'assenza di controindicazioni eventuali alla esposizione
e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro	nei casi previsti dalla normativa vigente
f) visita medica alla ripresa del lavoro, dopo assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi	al fine di verificare l'idoneità alla mansione in relazione ai motivi che hanno causato l'assenza dal lavoro

(\*) La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio

Le visite mediche comprendono gli esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Il medico competente inoltre può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche effettuate, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

66

*Handwritten initials/signature*

*Handwritten initials/signature*

*Handwritten initials/signature*

*Official stamp and multiple handwritten signatures*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*





**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

**N. 7**

**“REGOLAMENTO PER LA  
CONCESSIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI  
PER MOTIVI DI STUDIO”**

**COMPARTO SANITÀ**

**27.12.2018**

*ad*

*Handwritten signatures and stamps on the right side of the page, including a circular stamp of the Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona.*



**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE  
ACCORDO**

**TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA R.S.U. AZIENDALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO**

Il giorno **27 dicembre 2018 alle ore 11:00** ha avuto luogo presso la Sala Consiglio della Direzione Generale l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, nominate ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, al termine del quale hanno sottoscritto la seguente intesa:

**"REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI  
PER MOTIVI DI STUDIO"**

Preso atto che:

- in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2016-2018;
- l'art. 48 rubricato "Diritto allo studio" del CCNL 21.05.2018 stabilisce che *"Ai dipendenti sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente – permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno"*;
- sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa tra le parti, ai sensi dell'art. 8, comma 5, lettera h), *"l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio)"*;

Ciò premesso le parti convengono di approvare il "Regolamento per la concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio" nel testo che segue.

cut

Handwritten signatures and stamps, including a circular stamp of Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona.





71

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della Legge n. 300 del 1970<sup>1</sup>.

Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

### ARTICOLO 3

#### **Termini per la presentazione della domanda**

Ogni anno entro il mese di novembre l'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università pubblicherà apposito avviso riportante le istruzioni per la presentazione delle domande e la relativa scadenza. I dipendenti interessati alla fruizione dei permessi sono tenuti a compilare **la domanda on-line su apposito modulo reperibile nell'Home Page del Portale Aziendale – Azienda - Area Riservata – Bandi e Istanze.**

Trascorsi non oltre 30 giorni dalla scadenza dei termini suddetti, l'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università **provvederà a predisporre la graduatoria degli aventi diritto** secondo i criteri di cui all'art. 5 del presente Regolamento, **qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3%.**

### ARTICOLO 4

#### **Motivi di esclusione dalla graduatoria**

La domanda on-line ha valenza di autocertificazione. Il dipendente interessato è tenuto a completare i dati richiesti, compilando tutti i campi obbligatori, allegando alla stessa il certificato di iscrizione al corso che intende frequentare, oppure ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, la stessa domanda deve recare tutte le indicazioni necessarie al fine di consentire la

*GA*

<sup>1</sup> Art. 10 Legge n. 300/1970 *I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari che devono sostenere prove di esame, hanno diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti.....*

*Handwritten signatures and stamps on the right margin, including a circular stamp of Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona.*



determinazione dell'eventuale ordine di priorità. La mancata esibizione del certificato di iscrizione ovvero dell'autocertificazione a norma di legge comporta l'esclusione dalla procedura.

L'autorizzazione ai permessi per studio verrà revocata, qualora dai controlli effettuati ai sensi del DPR 445/2000 su quanto autocertificato nella domanda emergano situazioni diverse da quelle dichiarate dagli interessati, ferma restando la responsabilità penale e disciplinare in caso di false dichiarazioni. A seguito di quanto sopra i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

E' inoltre motivo di esclusione l'iscrizione a Corsi il cui orario di svolgimento delle lezioni non coincida con l'orario di servizio (per esempio: orario corso 19.00-23.00 / normale orario di lavoro 8.00 -14.00).

## ARTICOLO 5

### **Criteria per la formazione della graduatoria**

L'ufficio, esaminate le domande inviate dagli interessati, con le modalità di cui ai precedenti articoli, provvede a predisporre una graduatoria sulla base di una ripartizione proporzionale delle stesse domande pervenute tra i diversi ruoli dei dipendenti, accordando la precedenza ai dipendenti che nell'ordine frequentino:

- 1) Corsi di scuole di istruzione primaria;
- 2) Corsi di scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale;
- 3) Corsi universitari;
- 4) Corsi post-universitari, Master e Corsi di Perfezionamento e Alta Formazione;
- 5) Altre tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo.

Corsi specifici organizzati dalla Regione Veneto, collegati alla professionalità e all'eventuale progressione di carriera.

La priorità è accordata nel seguente ordine:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti.



73

- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonché i dipendenti di cui al comma 12 dell'art. 48 del CCNL 21.05.2018<sup>2</sup>;

**Ad esclusione dei corsi destinati al conseguimento del titolo di studio di scuola d'istruzione primaria e secondaria hanno precedenza al beneficio per gli altri corsi i dipendenti che frequentino percorsi formativi destinati al conseguimento di titoli attinenti il profilo professionale posseduto o finalizzati al conseguimento di titolo di studio afferente le professionalità previste nel comparto sanità (ivi compresi i profili della dirigenza).**

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri sopra indicati, sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

## ARTICOLO 6

### Pubblicazione Graduatoria

La graduatoria che conterrà i nominativi di tutti coloro che abbiano presentato istanza con l'indicazione se la domanda sia stata accolta o respinta verrà pubblicata **nell'Home Page del Portale Aziendale – Azienda - Area Riservata – Bandi e Istanze**. Ai singoli verrà data comunicazione con indicate le modalità di fruizione, utilizzando la e-mail aziendale.

Nel caso non venga predisposta la graduatoria, con la stessa modalità di cui sopra verrà data comunicazione agli aventi diritto o meno ai permessi per studio.

*Cat*

<sup>2</sup> art. 48, comma 12, del C.C.N.L. 21.05.2018 " Ai lavoratori a rapporto di lavoro a tempo indeterminato o tempo determinato, ai sensi del comma 1 iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale."

*Handwritten signatures and stamps:*  
 - AMM  
 - VERONA  
 - AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA  
 - Various illegible signatures and initials



## ARTICOLO 7

### Scorrimento Graduatoria ed eventuale nuovo avviso

- a) Qualora uno o più soggetti inseriti in graduatoria rinuncino al beneficio in oggetto, o dai controlli di cui al precedente articolo 4) emergano situazioni divergenti tra ciò che è stato dichiarato e ciò che è emerso in sede di verifica, l'ufficio provvederà allo scorrimento della graduatoria fino al suo esaurimento.
- b) Qualora il contingente degli aventi diritto ai permessi non fosse stato interamente assegnato, *entro il mese di aprile* dell'anno successivo potrà essere pubblicato un avviso per permettere a chi ha ottenuto l'iscrizione ad un corso dopo la scadenza dell'Avviso, di poter richiedere i permessi, in misura però proporzionale riferita ai mesi mancanti al 31/12.

## ARTICOLO 8

### Natura e durata temporale dei permessi

I permessi di cui al presente accordo possono essere concessi per la sola frequenza dei corsi coincidenti con l'orario di servizio, e/o attività legate ad eventuale tirocinio, non per le necessità connesse alle esigenze di preparazione agli esami, né per altre attività complementari, come ad esempio i colloqui con i docenti o il disbrigo di pratiche di segreteria. Per sostenere gli esami relativi ai corsi stessi il dipendente in alternativa ai permessi previsti nell'art. 48 del CCNL può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dall'art. 36 del presente CCNL del comparto Sanità triennio 2016 -2018 per la partecipazione agli esami (8 giorni annuali).

Ciascun interessato può usufruire dei predetti permessi per un massimo di 150 ore; ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale; il periodo di utilizzo è legato all'anno solare 01/01 - 31/12.

Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.



Le ore a disposizione per la fruizione dei permessi per studio non utilizzate entro l'anno solare non possono più essere fruite nell'anno solare successivo.

In caso di rapporto di servizio di durata inferiore l'anno solare a causa di cessazioni o interruzione del servizio per dimissioni, trasferimenti o assenze dovute a maternità, aspettative, congedi, malattie per un periodo, non continuativo, superiore a 30 giorni, i permessi retribuiti di cui sopra sono ridotti in proporzione ai mesi effettivamente lavorati.

Al personale a part-time verranno attribuite le ore di studio proporzionalmente all'orario di lavoro da prestare.

In caso di part-time verticale i permessi possono essere riconosciuti solo per le giornate lavorative.

## ARTICOLO 9

### **Attestato di partecipazione e/o esami sostenuti**

Tutti i dipendenti che usufruiscono di permessi studio debbono presentare apposito modulo di richiesta **mod. MU27 (richiesta permessi retribuiti 150 ore motivi di studio) reperibile nella sezione Personale – Modulistica – Permessi retribuiti e non retribuiti sul Portale Aziendale.**

I dipendenti interessati debbono altresì presentare:

- 1) un attestato di partecipazione e attestato degli esami sostenuti anche se con esito negativo;
- 2) l'eventuale rinuncia dal corso di studi intrapreso;
- 3) l'attestato di conseguimento del titolo di studio a fine corso.

Gli uffici competenti dovranno riscontrare l'effettiva avvenuta frequenza o sostenimento degli esami da parte dei dipendenti che ad essi fanno capo, ferma restando comunque la facoltà da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università di effettuare verifiche e controlli, anche a campione, in ordine al rispetto degli adempimenti da parte degli assegnatari dei permessi di studio. In caso di comportamento difforme a quanto sopra indicato, i responsabili ne dovranno dare tempestiva comunicazione all'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università, per gli ulteriori adempimenti ed i permessi già utilizzati saranno considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

In ordine all'iscrizione ad Università Telematiche i permessi per motivi di studio possono essere riconosciuti solo qualora l'Università, con propria e piena assunzione di responsabilità, rilasci



al dipendente un certificato attestante i giorni e le ore in cui lo stesso ha personalmente, effettivamente e direttamente seguito le lezioni trasmesse in via telematica. La certificazione di cui sopra dovrà attestare che solo in quel determinato orario (coincidente con quello di lavoro) il dipendente poteva seguire le lezioni. Il riconoscimento del diritto allo studio potrà avvenire esclusivamente per le ore coincidenti con quelle delle ordinarie prestazioni lavorative.

Vengono altresì esclusi dai permessi studio i casi in cui le lezioni o i corsi prevedano la possibilità di un collegamento nelle 24 ore.

### ARTICOLO 10

#### **Norme finali**

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di adozione del provvedimento specifico e concerne i permessi per studio a partire dall'anno solare 2019.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si fa riferimento all'art. 48 - Diritto allo studio - del CCNL 21.05.2018 relativo al personale del comparto Sanità - triennio 2016-2018; nonché alle disposizioni contrattuali e normative successivamente sopravvenute in materia.

GA

SA

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including initials like 'GA', 'SA', and 'ST', and a circular stamp of the Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona.



Letto, approvato e sottoscritto.

**per l'Amministrazione**

Il Direttore Amministrativo  
(Dott. Iginio Eleopra)

*[Signature]*

Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane,  
Personale Universitario in convenzione  
e Rapporti con l'Università  
(Dott.ssa Laura Bonato)

*[Signature]*

Il Direttore del Servizio  
per le Professioni Sanitarie  
(Dott.ssa Elisabetta Allegrini)

.....

Il Direttore Dipartimento Direzione  
Medica Ospedaliera  
(Dott.ssa Giovanna Ghirlanda)

.....

**per la R.S.U. Aziendale**

Il Coordinatore *[Signature]*.....

**per le Organizzazioni Sindacali**

FP CGIL *[Signature]*.....

*A. Mangiarotti*

CISL FP *[Signature]*.....

UIL FPL *[Signature]*.....

FIALS .....

FSI .....

NURSING UP *[Signature]*.....

Verona, 27 DIC 2018





*Sindacato*

Dichiarazione congiunta

CGIL-CISL-UIL sessione di trattativa del 13.12.2018

Le scriventi sigle sindacali, evidenziano l'importanza che nell'assegnazione degli incarichi organizzativi, venga data particolare risalto all'esperienza acquisita come titolari di Posizioni Organizzative, come vincitori di Concorso Pubblico e di selezione interna per l'attribuzione di Funzioni di Coordinamento e come titolari di Incarichi di Coordinamento.

CGIL FP - Sonia Todesco

CISL FP - Zacchi Roberto

UIL FPL - Gottardi Stefano

*Sonia Todesco*  
*Zacchi Roberto*  
*Gottardi Stefano*



Verona, 27 dicembre 2018

All'ufficio relazione sindacali

**OGGETTO: FIRMA E CONSIDERAZIONI ACCORDI PIATTAFORMA INTEGRATIVA  
CCNL 2016/2018  
NURSING UP**

Codesta OO.SS, prende atto che l'impianto dal quale sono nate le singole preintese, oggi alla firma definitiva, siano rimaste sostanzialmente invariate, pur con qualche modifica in termini economici, segnale forte che testimonia il buon lavoro fatto finora e auspica la più ampia convergenza, ove possibile, per le decisioni che saranno da prendere in futuro.

Come da sempre esplicitato, si auspica anche che tra i criteri per l'assegnazione delle indennità di funzione, venga dato valore all'esperienza professionale, alla permanenza in ruolo, al background formativo e soprattutto tenga conto del capitale umano sul quale l'azienda ha investito fino a d oggi.

Cordiali saluti

Dott. Paolo Libero  
Segretario Provinciale Nursing Up

