

REGIONE DEL VENETO



ULSS9
SCALIGERA

AREA COMPARTO

***Regolamento per l'attribuzione della produttività
collettiva del Personale del Comparto Sanità***

In data 11 dicembre 2017, alle ore 14,30 presso la sede direzionale dell'Azienda ULSS 9 Scaligera - via Valverde a Verona - si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'area del Comparto.

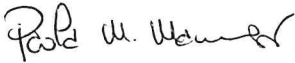
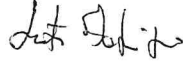
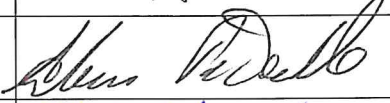

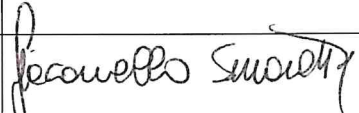


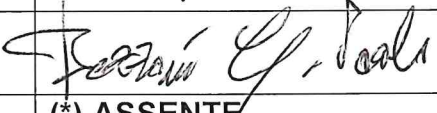
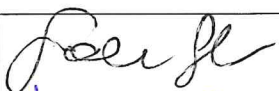
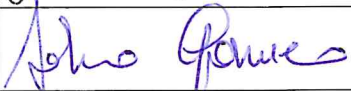
Delegazione di parte pubblica

Direttore Amministrativo	Dott. Giuseppe Cenci	<i>genci</i>
Direttore Sanitario	Dott.ssa Denise Signorelli	<i>Denise</i>
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Dott. Raffaele Grottola	(*) ASSENTE
Direttore UOC Servizio Risorse Umane	Dott.ssa Antonella Vecchi	<i>Mu</i>
Responsabile UOC Direzione delle Professioni Sanitarie	Dott.ssa Maria Grazia Cengia	<i>Cengia</i>

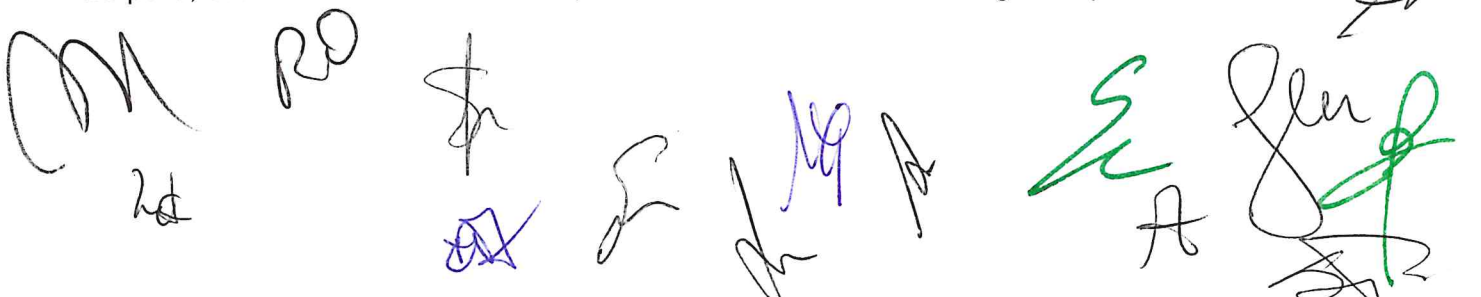
Delegazione di parte sindacale - AREA COMPARTO

CGIL - FP	Todesco Sonia	<i>Sonia Todesco</i>
CGIL - FP	Pellicari Luigi	<i>Pellicari</i>
CGIL - FP	Olivato Sante	<i>Olivato</i>
CGIL - FP	Olivieri Renato	<i>Renato Olivieri</i>
CISL - FP	Zacchi Roberto	(*) ASSENTE
CISL - FP	Dotti Giuseppe	(*) ASSENTE
CISL - FP	Savoia Massimo	<i>Massimo Savoia</i>
UIL - FPL	Prencipe Daniela	<i>Daniela Prencipe</i>
FIALS	Frattoni Raffaele	(*) ASSENTE
FIALS	Tamburini Ernesto	<i>Ernesto Tamburini</i>
FSI		(*) ASSENTE
NURSING UP	Libero Paolo	(*) ASSENTE

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '1', a stylized 'S', and other illegible marks.

NURSING UP	Maimeri Paola M.	
NURSING UP	Dal Maso Maurizio	(*) ASSENTE
NURSING UP	Pertile Claudio	(*) ASSENTE
RSU (Coordinatore)	Lovato Fabrizio	
RSU	Pastorello Andrea	
RSU	Cordioli Davide	
RSU	Mazza Simone	(*) ASSENTE
RSU	Dalpozzo Luigina	(*) ASSENTE
RSU	Giacomello Simonetta	
RSU	Heller Luca	(*) ASSENTE
RSU	Zanchi Viviana	
RSU	Andreoli Vittorino	(*) ASSENTE
RSU	Gavioli Mario	
RSU	Bazzani Giampaolo	
RSU	Morari Antonio	(*) ASSENTE
RSU	Della Fiora Giampietro	(*) ASSENTE
RSU	Salaorni Stefano	
RSU	Gazziero Adriano	
RSU	Moretti Ivan	(*) ASSENTE

Le parti, alla conclusione dei lavori, sottoscrivono l'accordo di seguito riportato:



Regolamento per l'attribuzione della produttività collettiva del Personale del Comparto Sanità

PREMESSA

Il presente regolamento ha la finalità di disciplinare i criteri per la corresponsione della produttività collettiva del Personale del Comparto Sanità, anche in considerazione di quanto stabilito dalla Legge Regionale 25 ottobre 2016, n. 19, in particolare dall'art. 14 (Ridefinizione dell'assetto organizzativo delle Aziende U.L.S.S.), ai sensi del quale a far data dal 1 gennaio 2017, l'Azienda U.L.S.S. n. 20 Verona, incorporando le sopresse Aziende UU.LL.SS.SS. n. 21 Legnago e 22 Bussolengo, ha modificato la propria denominazione in "Azienda U.L.S.S. n. 9 Scaligera", con conseguente estensione del proprio bacino territoriale alla corrispondente circoscrizione della provincia di Verona.

In particolare si vogliono uniformare e semplificare le prassi ed i comportamenti finora seguiti dalle tre ex Aziende U.L.S.S., con riferimento alle procedure di attribuzione della produttività collettiva e del premio della qualità della prestazione individuale.

Gli artt. 47 e 48 del CCNL 1.9.95, disciplinando l'istituto della produttività collettiva e del miglioramento dei servizi, e del premio di produttività individuale, definiscono gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura ed ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla qualità della prestazione individuale ed alla conseguente necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi.

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

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

Art. 1

Campo di applicazione e validità

Le norme contenute nel presente regolamento si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda Ulss 9 Scaligera del Comparto Sanità e ha validità dal 1.01.2018.

Art. 2

Quadro normativo di riferimento

- ✓ Artt. 3, 4 e 18 D.Lgs. 150/2009;
- ✓ Art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010;
- ✓ Art. 1 c. 456 della Legge n.147/2013;
- ✓ Art.1, c. 236 della Legge n. 208/2015;
- ✓ Art. 23 D.Lgs. n. 75/2017;

- ✓ Art. 47 – CCNL 1.09.1995 “Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi”;
- ✓ Art. 48 – CCNL 1.09.1995 “La qualità della prestazione individuale”;
- ✓ Art. 5 – CCNL 31.07.2009 “Principi in materia di compensi per la produttività Nazionale”.
- ✓ Nota Regione Veneto n. 234960 del 15.06.2017 “Indicazioni in merito alla gestione ed utilizzo dei residui contrattuali”;
- ✓ Piano triennale della Performance dell'Azienda Ulss 9 Scaligera.
- ✓ Accordo 11.07.2017 tra Regione Veneto e OO.SS. del Comparto Sanità – punto 7).

Art. 3

Criteri di attribuzione della quota di produttività al personale del Comparto

1. Il Fondo per della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è determinato annualmente secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle disposizioni contrattuali e alle istruzioni del MEF.

Le risorse a disposizione da attribuire al personale del comparto a titolo di incentivazione alla produttività sono costituite da:

- a) risorse riferite al Fondo per della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali definito nell'anno;
 - b) eventuali risorse residue a consuntivo provenienti dal Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica e dal Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno. Tali risorse residue saranno temporaneamente utilizzate per la Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e quindi riassegnate ai rispettivi fondi di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.
2. Del suddetto Fondo di cui al punto 1 lettera a), viene riservata alla Direzione Generale per la remunerazione di maggiori obiettivi che vengono definiti annualmente in sede di negoziazione di budget la somma di euro 150.000,00 più un'ulteriore percentuale del 10% derivante dai risparmi dei piani di razionalizzazione, e comunque fino ad un massimo di 50.000,00 euro. Tali risorse andranno a costituire un fondo di 200.000,00 euro complessivi per la remunerazione di maggiori obiettivi. L'utilizzo di tali risorse è oggetto di rendicontazione annuale alle OO.SS. Il limite massimo della quota individuale ammonta ad euro 2.000,00.
3. All'interno del fondo per la produttività collettiva, decurtato delle quote di cui al precedente co. 2, vengono effettuate le seguenti suddivisioni:
 - a) quota di mantenimento (60%): parte distribuita a tutte le U.O. come équipe unica, a mantenimento dei precedenti livelli di produttività e di miglioramento della situazione economica dell'azienda in relazione alle risorse umane presenti;
 - b) quota di risultato (40%): tale quota è finalizzata a premiare il raggiungimento degli obiettivi concordati in sede di negoziazione di budget (vedi tabella di cui al punto 9), nonché dall'apporto individuale del singolo dipendente rappresentato da quanto indicato nella scheda di valutazione individuale.
4. Il suddetto fondo, costituito dall'ammontare delle quote di cui al punto 3), e al netto della quota per maggiori obiettivi di cui al punto 2, è corrisposto con anticipi a cadenza mensile nella misura del 70% e secondo i criteri riportati nei punti successivi.
5. Eventuali risparmi dei fondi di cui al punto 2, verranno ridistribuite tra le UU.OO. che hanno raggiunto gli obiettivi secondo i criteri stabiliti dal presente regolamento (vedi tabella di cui al punto 9)

6. Eventuali risparmi derivanti dalla valutazione non pienamente positiva (scheda di valutazione) del singolo dipendente di cui al punto 3 lettera b) viene messo a disposizione del Responsabile/Direttore per valorizzare il diverso grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi da parte degli altri dipendenti dell'UU.OO..
7. Eventuali risparmi derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi da parte delle singole UU. OO. (vedere tabella punto 9), andranno distribuiti tra le UU.OO. con % di raggiungimento obiettivi almeno del 80%.
8. La determinazione delle quote individuali si basa sui seguenti fattori:

A) COEFFICIENTI (in base al valore dello stipendio tabellare annuo – CCNL 31.07.2009)

CATEGORIA	VALORE	COEFFICIENTE
A	16.313,16	100
B	17.265,72	106
Bs	18.279,24	112
C	19.489,8	119
D	21.235,56	130
Ds	22.968,24	141

In caso di sottoscrizione di un nuovo CCNL, i coefficienti saranno aggiornati.

B) GIORNATE DI PRESENZA IN SERVIZIOO

- Ai fini della quota di produttività sono considerate come assenza tutte le giornate di assenza a qualsiasi titolo usufruite con esclusione di quelle per ferie, per permessi sindacali retribuiti, per aggiornamento professionale obbligatorio, per riposo compensativo, per donazione di sangue e midollo osseo, per astensione obbligatoria per maternità (5 mesi totali come previsto dalla legge) che saranno considerate come presenza in servizio.

9. In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi delle singole UOC, saranno garantite quote di incentivazione secondo le percentuali definite dalla seguente tabella:

% obiettivo raggiunto	% liquidabile
dal 80% al 100%	100%
dal 60% al 79,99%	80%
dal 50% al 59,99%	60%
fino al 49,99%	0% (zero)

10. Il grado di raggiungimento degli obiettivi a livello individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale. La quota determinata andrà ad influire sulla quota di risultato (punto 3 lettera b).

11. Partecipano all'istituto dell'incentivazione della produttività collettiva anche i dipendenti a rapporto di lavoro part-time, ai quali è attribuita la quota incentivante in proporzione al rispettivo orario settimanale.

Art. 4
Criteri di liquidazione

Una quota di incentivazione alla produttività è corrisposta con anticipi a cadenza mensile nella misura del 70%, secondo quanto stabilito nell'articolo 3. Gli importi già anticipati saranno conguagliati ad avvenuta verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed a conclusione del processo di valutazione.

Gli importi sono così determinati:

Categoria	anticipo mensile x 12 mensilità pari ad €.
A	60,00
B	64,00
Bs	68,00
C	72,00
D	78,00
Ds	85,00

Per la determinazione della quota "effettiva" da corrispondere in busta paga saranno applicate le regole previste al punto 8 lettera B.

Art. 5
Norma finale

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme contrattuali e legislative vigenti in materia.

I criteri di valutazione ai fini della performance e quindi alla conseguente attribuzione della incentivazione alla produttività è disciplinata da apposito regolamento.

Le parti danno atto che la sottoscrizione della preintesa vale già come sottoscrizione definitiva in presenza di certificazione positiva del collegio sindacale, prevista ai sensi dell'articolo 40 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black, blue, and green ink. Some are clearly legible as initials like 'SS', 'PO', 'AN', 'MP', 'Ser', 'Ar', 'det', and others. There are also several large, stylized signatures in black and blue ink, and a prominent signature in green ink on the right side.