



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA UNITÀ LOCALE SOCIO SANITARIA N. 10
"VENETO ORIENTALE"

Sede Direzionale:
Piazza De Gasperi, n.5 - 30027 San Donà di Piave (VE) Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 02799490277

**PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
ANNO 2011**

L'anno 2011, il giorno 8 del mese di marzo, alle ore 15.00, nella sala riunioni del centro diurno polifunzionale per disabili di San Donà di Piave tra la delegazione trattante di parte sindacale (R.S.U., C.G.I.L.-F.P., C.I.S.L. FPS, FIALS., F.S.I., NURSING UP, U.I.L.-FPL) del personale del comparto del servizio sanitario nazionale e la delegazione trattante di parte pubblica,

PREMESSO QUANTO SEGUE:

- 1) a norma dell'art. 4 del contratto collettivo nazionale di lavoro 7 aprile 1999, in sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolati i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo a ciò specificamente dedicato;
- 2) fra gli elementi che compongono la struttura della retribuzione del personale non dirigente del comparto sanità, ai sensi dell'art. 47 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1° settembre 1995, vi sono infatti i compensi legati alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi, che discendono dall'istituto contrattuale destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi, per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità. In particolare, l'istituto in questione è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative mediante la metodologia della gestione per budget. La normativa contrattuale stabilisce i criteri con i quali il fondo contrattuale destinato a remunerare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi deve essere annualmente costituito;
- 3) l'art. 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 2009 ha confermato la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi dettata dall'art. 47 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1° settembre 1995, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività ed alla conseguente necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività;
- 4) secondo quanto previsto dal VII comma dell'art. 47 sopraindicato, l'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, nei limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato;

pagina n. 1

- 5) il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto nell'ordinamento giuridico specifiche disposizioni riguardanti la misurazione, la valutazione e la trasparenza della performance. In particolare:
- * la misurazione e la valutazione della performance debbono essere finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 di doveri e di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (I comma art. 3);
 - * ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti (II comma art. 3);
 - * le amministrazioni pubbliche promuovono il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera (I comma art. 18);
 - * è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati (II comma art. 18);
 - * in ogni amministrazione, l'organismo indipendente di valutazione, sulla base dei livelli di performance attribuita ai valutati secondo il sistema di valutazione adottato, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non (I comma art. 19);
 - * in ogni graduatoria, il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che: a) il 25% è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, b) il 50% è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, c) il restante 25% è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe a tali percentuali entro specifici limiti (II e IV comma art. 19);
- 6) le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del servizio sanitario nazionale, e gli enti locali erano tenute ad adeguare, entro il 31 dicembre 2010, i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3 e 18 sopraindicati, con la precisazione inoltre che, per quanto riguarda i livelli di performance previsti dall'art. 19, esse potevano prevedere che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venisse attribuita al personale dipendente e dirigente collocato nella fascia di merito alta e che le fasce di merito fossero comunque non inferiori a tre (artt. 16 e 31 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 7) la giunta regionale del Veneto – segreteria regionale per la sanità – con nota n. 669143 del 24 dicembre 2010, relativamente alla necessità di adeguamento del proprio ordinamento ai principi sopraindicati, ha precisato quanto segue: “nelle more di giungere al formale rispetto delle prescrizioni contenute nel testo di legge in parola, uniformando anche l'organizzazione degli uffici ai principi di cui sopra, la Regione, per il tramite della scrivente Segreteria ravvisa l'opportunità di invitare gli enti del SSN in indirizzo ad applicare gli istituti previsti dal CCNL di riferimento e per l'effetto invita quindi a proseguire, nel rispetto dell'autonomia economica e gestionale dei singoli enti, nell'applicazione delle disposizioni contrattuali in materia di valutazione e di corresponsione della retribuzione di risultato e della produttività collettiva. Con l'occasione si raccomanda alle amministrazioni in indirizzo a valutare

attentamente la congruità delle anticipazioni della retribuzione di risultato e della produttività collettiva rispetto alla capienza dei rispettivi fondi contrattuali.”;

- 8) in data 4 febbraio 2011, è stata sottoscritta una intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego, di cui al decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, sottoscritta dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed i rappresentanti delle sigle sindacali CISL, UIL, CIDA, CONFSAL, UGL ed USAE, nella quale viene precisato quanto segue:
- * le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso dell'anno 2010 non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - * per l'applicazione dell'art. 19 sopraindicato, potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del XVII comma dell'art. 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133 (c.d. dividendo dell'efficienza);
- 9) l'accordo sopraindicato, prevedendo per l'applicazione dei sistemi premianti selettivi di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, durante il regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego, il ricorso a risorse aggiuntive, che consentano, quindi, di non comportare, per effetto dell'applicazione degli stessi sistemi, una diminuzione delle retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso dell'anno 2010, conferma la legittimità, in attesa delle prossime disposizioni regionali di adeguamento ai principi del predetto decreto legislativo, dell'applicazione, in sede aziendale, della disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi dettata dall'art. 47 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1° settembre 1995, confermata dall'art. 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 2009 e regolata in sede di contrattazione collettiva integrativa;
- 10) l'utilizzo del fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi è attualmente disciplinato da accordi sindacali ed è basato essenzialmente sui seguenti punti:
- * una quota economica individuale teorica differenziata per categoria e livello economico di inquadramento del personale (A, B, Bs, C, D e Ds);
 - * il riferimento alla metodologia di budget ed alla scheda individuale di valutazione;
 - * l'erogazione, nel corso dell'anno, di un acconto della quota economica individuale teorica prevista ed, al termine dello stesso, del saldo ad avvenuta definitiva valutazione dei risultati raggiunti;
- 11) con l'intesa sottoscritta il 29 settembre 2009 dall'azienda e da C.G.I.L. - F.P., U.I.L. - F.P.L., F.S.I. e NURSING UP, si è stabilito quanto segue:
- * di adottare una nuova scheda di valutazione del dipendente, articolata nella parte relativa agli obiettivi personali ed in quella dedicata ai fattori comportamentali, con un punteggio finale che consente una sintesi della performance individuale raggiunta in entrambe le due predette aree nel corso dell'anno;
 - * di definire che, per l'anno 2010, il compenso per la produttività collettiva viene erogato per il 70% in base al raggiungimento degli obiettivi di budget della unità operativa di appartenenza e per il 30% in esito alla applicazione della scheda di valutazione individuale adottata con l'intesa stessa;
 - * di prevedere che, per l'anno 2011, previo accordo tra le parti, il peso della valutazione individuale potrà arrivare fino al 50% a condizione che siano definiti con il personale gli obiettivi di budget,

collettivi ed individuali, entro i termini previsti, ovvero entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento;

- * di definire che, a partire dall'anno 2010, la quota legata agli obiettivi di budget è soggetta ad eventuale conguaglio negativo qualora sia accertato uno scostamento superiore al 15% rispetto ai livelli di attività ed obiettivi assegnati alla unità operativa. Il conguaglio negativo viene applicato per ogni punto percentuale superiore al 15%;
- * di prevedere che, a partire dall'anno 2010, la quota legata alla valutazione individuale viene erogata sulla base del punteggio assegnato alla scheda di ciascun dipendente, che tiene conto del grado di realizzazione degli obiettivi individuali e dei fattori comportamentali;
- * di rideterminare, con successivo accordo, le modalità di erogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2010, dell'acconto mensile, pari per il 2009 all'80% della quota spettante, in modo da rendere la stessa più coerente con l'effettivo apporto individuale, assicurando che le anticipazioni siano effettivamente correlate ad una valutazione delle prestazioni;

12) con l'intesa sottoscritta il 25 novembre 2010 dall'azienda e da C.G.I.L. - F.P., U.I.L. - F.P.L., F.S.I. e NURSING UP, le parti si sono impegnate a ridefinire il fondo per la produttività collettiva anno 2011, in relazione alle modificate condizioni economiche, e ad avviare il confronto finalizzato alla definizione dei criteri per la corresponsione degli acconti per l'anno 2011, sia alla luce del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e delle disposizioni in materia che la Regione del Veneto avrebbe emanato, che della diversa finalizzazione dei compensi in parola prevista al punto 3) dell'intesa del 29 settembre 2009;

13) per quanto riguarda infatti il fondo destinato alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, nel corso degli ultimi anni, due importanti fenomeni sono intervenuti a condizionarne l'utilizzo ed il suo valore economico:

* il primo è relativo al fatto che si è verificato, prima del 2008, un passaggio verticale di circa n. 1.600 persone alle categorie superiori di un consistente numero di dipendenti, sia per effetto di automatismi contrattuali, come per tutto il personale del ruolo sanitario e gli assistenti sociali dalla categoria C) alla categoria D) e l'inquadramento in Ds) del personale con funzioni di coordinamento, sia quale conseguenza di selezioni interne (accordo del 7 marzo 2002 sottoscritto dall'azienda e da R.S.U., C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., F.S.I., F.I.A.L.S.; contratto collettivo decentrato integrativo del 23 dicembre 2005, sottoscritto dall'azienda e da R.S.U., C.I.S.L., F.S.I., F.I.A.L.S.; accordi del 2 aprile 2007 e del 31 agosto 2007, sottoscritti dall'azienda e da R.S.U., C.G.I.L., C.I.S.L., F.S.I., F.I.A.L.S.). Rimanendo invariato il valore della quota economica individuale teorica riconosciuta a ciascuna categoria, come confermato, da ultimo, dall'intesa sottoscritta il 1° aprile 2009 dall'azienda e da C.G.I.L., U.I.L., F.S.I. e NURSING UP, quanto sopra ha determinato un maggiore fabbisogno economico per il fondo stesso poiché sono aumentati i dipendenti appartenenti alle categorie più alte, destinatari di una quota di maggior valore economico, e con la presenza di un corrispondente incremento del finanziamento stante i vincoli contrattuali per la determinazione del fondo stesso;

* il secondo fenomeno si riferisce al fatto che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 73 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133, a decorrere dal secondo semestre 2008 il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi non può più beneficiare del finanziamento derivante dai risparmi dei part time, con una riduzione del suo valore di circa 460.000 euro annui per l'azienda u.l.s.s. n. 10, come invece precedentemente previsto dall'art. 1, comma 59, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;

14) i due fenomeni in questione, da un lato di maggior fabbisogno economico e dall'altro di contemporanea riduzione del finanziamento, hanno comportato una criticità nell'utilizzo del fondo che, nel corso dell'anno 2008, si è potuta affrontare attraverso l'impiego, previo accordo sindacale sottoscritto

dall'azienda con le organizzazioni sindacali C.G.I.L., U.I.L., NURSING UP ed F.S.I. in data 1° aprile 2009, di risparmi determinatisi, negli anni precedenti al 2008, nell'utilizzo dei diversi fondi contrattuali. Nella sostanza, per l'anno 2008, si è potuto continuare a garantire la quota economica individuale teorica prevista per ciascuna categoria, poi concretamente erogata in esito al processo di valutazione. Sempre in base al suddetto accordo, si è potuto finanziare, per l'anno 2009, il fondo in esame per consentire la copertura del fabbisogno per circa il 96% di quanto teoricamente spettante sulla base delle quote definite per categoria;

- 15) con l'intesa sottoscritta il 25 novembre 2010 dall'azienda e da C.G.I.L. - F.P., U.I.L. - F.P.L., F.S.I. e NURSING UP, il fondo della produttività collettiva anno 2010, contrattualmente determinato in € 2.283.047,41, è stato ulteriormente finanziato nei termini sottoindicati per un totale complessivo disponibile di € 3.072.230,60, tale da consentire la copertura del fabbisogno per circa il 92% di quanto teoricamente spettante sulla base delle quote definite per categoria:
- * valore residuo del fondo fasce anno 2009, risultante quale differenza fra il fondo impegnato al 1° gennaio 2009 e quanto speso al 31 dicembre dello stesso anno;
 - * valore residuo del fondo fasce anno 2010, ipotizzato quale differenza stimata fra il fondo impegnato al 1° gennaio 2010 e quanto sarebbe risultato speso al 31 dicembre dello stesso anno;
 - * quota dell'1% degli introiti dell'attività libero professionale, anno 2010, stimata sulla base degli anni precedenti;
 - * quote rese indisponibili, ex art. 3, comma 4, del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 10 marzo 2006, recepito con deliberazione n. 123 del 14 marzo 2006, non utilizzate negli anni 2008, 2009 e 2010, per intervenuta cessazione, senza corrispondente sostituzione, dei dipendenti riqualificati;
 - * quote destinate a nuove posizioni organizzative dall'accordo del 1° aprile 2009, approvato e sottoscritto con deliberazione n. 212 del 14 luglio 2009, non utilizzate a tutto dicembre 2010;
- 16) con deliberazione n. 1669 del 9 giugno 2009, la giunta regionale del Veneto, come evidenziato dalla direzione risorse umane e formazione servizio socio sanitario regionale con nota n. 441294/50.00.12 del 6 agosto 2009, ha approvato un protocollo d'intesa sottoscritto in data 31 marzo 2009 dall'Assessore alle Politiche Sanitarie e dalle organizzazioni sindacali del comparto sanità, con il quale è stato convenuto l'incremento dei fondi di produttività per ciascun anno del biennio 2006/2007 nella misura dello 0,7% del monte salari 2001, al netto degli oneri riflessi, in applicazione della lettera c), III comma, dell'art. 30 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 aprile 2004;
- 17) in particolare, la predetta nota specifica che, per quanto riguarda le condizioni per l'incremento dei fondi citati ed i presupposti necessari per la corresponsione dei relativi importi al personale del comparto, nel rinviare alle disposizioni contenute nel protocollo stesso, le aziende sono autorizzate, senza necessità di ulteriori indicazioni regionali, ad incrementare i fondi relativi all'anno 2006. Per l'u.l.s.s. n. 10, l'incremento del fondo ammonta ad euro 291.877,04, ad oggi non utilizzati mancando la prevista intesa in sede locale;
- 18) la maggiore disponibilità dei fondi, come previsto dal protocollo di intesa citato, è subordinato ad incrementi quali quantitativi dell'attività dei dipendenti, in particolare per favorire processi di riorganizzazione aziendale o di miglioramento organizzativo e qualitativo delle attività, da definire con criteri chiari, oggettivi, misurabili e costantemente monitorati a livello aziendale. Tali progetti devono essere finalizzati al mantenimento o al miglioramento dei servizi resi ai cittadini, anche sotto il profilo dell'umanizzazione dell'assistenza. Devono comunque essere privilegiate le azioni finalizzate al rispetto dei tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali e di ricovero;

Handwritten signatures and initials:
G. B. F. (G. B. F. F. M.)
M. S. (M. S.)

Handwritten signature:
M. U. P. (M. U. P.)

Handwritten signature and stamp:
S. (S. S. S.)
Stamp:

19) come sopra già ampiamente descritto, la disciplina aziendale in ordine all'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi già prevede l'utilizzo delle risorse a ciò destinate con riferimento al raggiungimento di obiettivi di budget delle singole unità operative e di specifici obiettivi personali dei dipendenti assegnati alle medesime. Tali obiettivi vengono concordati in attuazione del documento di direttive previsto dall'art. 14 della legge regionale 14 settembre 1994, n. 55, che, anche per l'anno 2011, deve prevedere il perseguimento degli obiettivi quali quantitativi fatti propri dal suddetto protocollo d'intesa siglato a livello regionale, attese le esigenze di sviluppo dell'u.l.s.s. n. 10. Per tale motivo, appare possibile l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali, di cui alla deliberazione della giunta regionale del Veneto n. 1669 del 9 giugno 2009, nel corso dell'anno 2011, prevedendo in capo a ciascun dipendente, avvalendosi della scheda di valutazione individuale e dei relativi sistemi di misurazione, uno specifico obiettivo coerente con le finalità di cui al protocollo in parola. Ciò consente di ricondurre l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali nell'ambito del processo di programmazione budgeting dell'azienda, assicurando l'unitarietà dei processi;

SI CONVIENE DI SOTTOSCRIVERE EX ART. 4 C.C.N.L. 07.04.1999 QUANTO SEGUE:

1) il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi anno 2011, contrattualmente determinato in € 2.283.047,41, viene ulteriormente finanziato come di seguito specificato, per un totale complessivo disponibile di € 2.988.684,45, quale risultante dall'allegato n. 1 che costituisce parte integrante e contestuale del presente documento:

- * valore residuo stimato del fondo fasce anno 2011, risultante quale differenza fra il fondo impegnato al 1° gennaio 2011 e quanto speso al 31 dicembre dello stesso anno;
- * quota dell'1% degli introiti dell'attività libero professionale anno 2011, stimata sulla base dell'anno 2010, conosciuta alla data del 7 marzo 2011;
- * differenza quota dell'1% degli introiti dell'attività libero professionale anni 2007, 2008, 2009 e 2010, fra quanto stimato nei fondi degli anni medesimi e quanto risultante a consuntivo alla data del 7 marzo 2011;
- * quote stimate rese indisponibili, ex art. 3, comma 4, del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 10 marzo 2006, recepito con deliberazione n. 123 del 14 marzo 2006, non utilizzate nell'anno 2011, per intervenuta cessazione, senza corrispondente sostituzione, dei dipendenti riqualificati;
- * ulteriore finanziamento nuove posizioni organizzative intesa 1° aprile 2009, non utilizzato nel primo trimestre 2011;
- * risorse aggiuntive regionali anno 2006 (d.g.r.v. 1669 del 9 giugno 2009);

2) il valore della quota economica individuale annua del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi riconosciuta a ciascun dipendente appartenente alle categorie di personale di seguito indicate viene così rideterminata:

- * categoria A): 1.080,76 euro;
- * categoria B): 1.169,89 euro;
- * categoria Bs): 1.448,47 euro;
- * categoria C): 1.682,42 euro;

- * categoria D): 1.805,13 euro;
- * categoria Ds): 1.966,67 euro;

Il valore della quota economica individuale annua sopraindicato deve definirsi teorico in quanto la sua integrale erogazione a favore del personale avente titolo è condizionata dagli esiti del processo di valutazione;

- 3) la quota economica individuale annua, nei limiti dei valori di cui all'intesa del 29 settembre 2009, potrà essere ridefinita, a consuntivo dell'anno 2011, applicando i criteri di calcolo e di riparto di cui all'allegato n. 1), dopo aver verificato, a tutto il 31 dicembre 2011, l'esatta entità di eventuali ulteriori residui dei fondi contrattuali alla data di liquidazione a saldo o nel caso di un costo effettivo anno 2011 superiore al teorico;
- 4) la scheda di valutazione individuale di ciascun dipendente, per l'anno 2011, deve contenere nella parte "obiettivi del valutato" uno specifico obiettivo dedicato all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali anno 2006, codificato "R.A.";
- 5) anche per l'anno 2011, in attesa delle disposizioni che la Regione del Veneto emanerà in attuazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e comunque fatti salvi gli effetti delle stesse anche nel corso dell'anno corrente, la quota economica individuale annua del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, riconosciuta a ciascun dipendente, viene erogata per il 70% in base al raggiungimento degli obiettivi di budget della unità operativa di appartenenza e per il 30% in esito alla applicazione della scheda di valutazione individuale adottata con l'intesa sottoscritta il 29 settembre 2009 dall'azienda e da C.G.I.L. - F.P., U.I.L. - F.P.L., F.S.I. e NURSING UP;
- 6) in mancanza di tali nuove disposizioni regionali, le parti concordano che, a partire dalla prossima tornata contrattuale, previo nuovo accordo, il peso della valutazione individuale potrà arrivare fino al 50% a condizione che siano definiti con il personale gli obiettivi di budget, collettivi ed individuali, entro i termini previsti, ovvero entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento;
- 7) l'erogazione del compenso della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi legato alla applicazione della scheda di valutazione individuale, confermato per l'anno 2011 nel valore del 30% della quota economica individuale annua, avviene esclusivamente a consuntivo, terminato l'anno di riferimento, con le procedure adottate con l'intesa di cui al precedente punto 5);
- 8) l'erogazione del compenso della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi legato al raggiungimento degli obiettivi di budget della unità operativa di appartenenza, confermato per l'anno 2011 nel valore del 70% della quota economica individuale annua, avviene mediante acconti mensili di uguale importo, fatti salvi gli esiti della valutazione intermedia di cui al successivo punto 9), posticipati di due mesi rispetto al mese di riferimento (esempio: l'acconto riferito al mese di gennaio viene corrisposto nel mese di marzo);
- 9) l'erogazione degli acconti mensili, di cui al precedente punto 8), avviene posticipata di due mesi rispetto al mese di riferimento per consentire una verifica in itinere della quantità e qualità della partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di budget della unità operativa di appartenenza. A tale scopo, prima della erogazione dell'acconto, viene verificata la presenza in servizio secondo i criteri fissati dal punto 6) dell'intesa sottoscritta il 29 settembre 2009 dall'azienda e da C.G.I.L. - F.P., U.I.L. - F.P.L., F.S.I. e NURSING UP., così come modificata dall'intesa dell'8 giugno 2010 analogamente sottoscritta;
- 10) l'erogazione del compenso della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi legato al raggiungimento degli obiettivi di budget della unità operativa di appartenenza è soggetta ad eventuale conguaglio negativo qualora sia accertato, terminato l'anno di riferimento, uno scostamento superiore al

Costo Forzallano
Renzo Jolly

PM P. Di Luca

N. UP

pagina n. 7
BA

15% rispetto ai livelli di attività ed obiettivi assegnati alla unità operativa. Il conguaglio negativo viene applicato per ogni punto percentuale superiore al 15%. Quanto non erogato torna al fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi a residuo per l'anno successivo. Ugualmente accade per quanto non erogato in sede di acconto mensile per effetto delle assenze che, secondo i criteri fissati dal punto 6) della citata intesa del 29 settembre 2009, così come modificata dall'intesa dell'8 giugno 2010, non danno titolo alla produttività;

- 11) nei confronti del dipendente che dovesse cessare dal servizio nel corso dell'anno, l'erogazione dell'acconto, di cui al precedente punto 8), viene sospesa alla data di cessazione, successivamente alla quale non viene dato corso al pagamento delle mensilità differite, in attesa della valutazione di fine anno relativa alla performance individuale e della unità operativa di appartenenza.

San Donà di Piave, li 8 marzo 2011

Letto, approvato e sottoscritto:

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

direttore generale Paolo Stocco



Componenti la delegazione trattante di parte pubblica

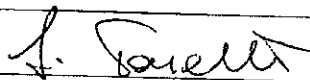
direttore amministrativo Paolo Pavan



direttore sanitario Patrizia Benini

direttore sociale Claudio Beltrame

sostituto direttore u.o.c. personale Lorenzo Tonetto

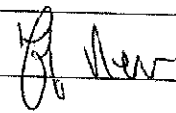


direttore della funzione ospedaliera Rita Finotto

direttore della funzione distrettuale Gianfranco Cereser

direttore dipartimento di prevenzione Luigi Nicolardi

dirigente u.o.s. professioni sanitarie Mauro Filippi



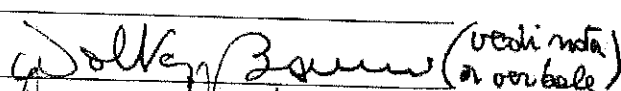
Delegazione trattante di parte sindacale

coordinatore R.S.U. Carlo Foschiani



(vedi nota
A UERA BALE)

CGIL FPS Mirco Ferrarese



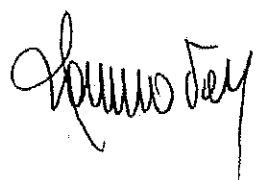
(vedi nota
o verbale)

C.I.S.L. FPS ~~BIBOTTI Walker~~
Giorgio Tonetto



(vedi nota
o verbale)

FIALS Renzo Sessolo

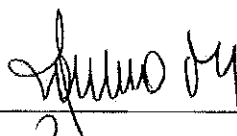


FTM

NUP

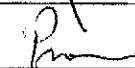
FSI

Roberto Tosi



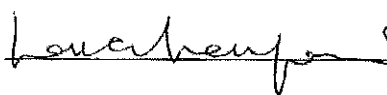
NURSING UP

Patrizia Marin



U.I.L. FPL

Francesco Menegazzi





REGIONE DEL VENETO
 AZIENDA UNITÀ LOCALE SOCIO-SANITARIA N. 10
 "VENETO ORIENTALE"
 Sede Direzionale:
 Piazza De Gasperi, n.5 - 30027 San Donà di Piave (VE) Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 02799490277

allegato n. 1

fondo anno 2011 **2.283.047,41**

valore residuo stimato del fondo fasce anno 2011, risultante quale differenza fra il fondo impegnato al 1° gennaio 2011 e quanto speso al 31 dicembre dell'anno medesimo	300.000,00
quota dell'1% degli introiti dell'attività libero professionale anno 2011, stimata sulla base dell'anno 2010 (conosciuta al 7 marzo 2011)	46.700,00
differenza fra quota 1% degli introiti dell'attività libero professionale a consuntivo anno 2007 e quanto stimato nel fondo dell'anno medesimo (€ 41.870,62 su € 40.706,84)	1.163,78
differenza fra quota 1% degli introiti dell'attività libero professionale a consuntivo anno 2008 e quanto stimato nel fondo dell'anno medesimo (€ 42.813,44 su € 41.000)	1.813,44
differenza fra quota 1% degli introiti dell'attività libero professionale a consuntivo anno 2009 e quanto stimato nel fondo dell'anno medesimo (€ 45.452,52 su € 41.000)	4.452,52
differenza fra quota 1% degli introiti dell'attività libero professionale a consuntivo anno 2010 e quanto stimato nel fondo dell'anno medesimo (€ 46.726,28 su € 41.000)	5.726,28
quote stimate rese indisponibili, ex art. 3, comma 4, del contratto collettivo integrativo sottoscritto il 10.3.2006, recepito con deliberazione n. 123 del 14.3.2006, non utilizzate nell'anno 2011, per intervenuta cessazione, senza corrispondente sostituzione, dei dipendenti rivalificati (aggi. to al 31/12/2010 su base annua)	41.403,98
ulteriore finanziamento nuove posizioni organizzative (intesa 1° aprile 2009) non utilizzato 1° trimestre 2011	12.500,00
risorse aggiuntive regionali anno 2006 (d.g.r.v. n. 1669 del 9 giugno 2009)	291.877,04
totale disponibilità produttività 2011	2.988.684,45
costo teorico anno 2011 (valore anno 2010 intesa 25 novembre 2010)	3.324.652,92
% disponibilità rispetto al costo teorico	89,8946

riparametrizzazione quote individuali	valori produttività intesa 29/9/2009 (100%)	valori produttività parametrati su 96,8506% intesa anno 2009	valori produttività parametrati su 92,4076% intesa anno 2010	valori produttività parametrati su 89,8946% intesa anno 2011	di cui		valore annuo quote 2011
					70% acconto	30% saldo	
categoria A	100,19	97,03	92,58	90,06	63,04	27,02	1.080,76
categoria B	108,45	105,03	100,22	97,49	68,24	29,25	1.169,89
categoria B liv. Bs	134,275	130,05	124,08	120,71	84,49	36,21	1.448,47
categoria C	155,96	151,05	144,12	140,20	98,14	42,06	1.682,42
categoria D	167,34	162,07	154,63	150,43	105,30	45,13	1.805,13
categoria D liv. Ds	182,31	176,57	168,47	163,89	114,72	49,17	1.966,67

[Handwritten signatures and initials: "S. Spurio", "R.", "S. Forcella", "S. Nuv", "R."]



Azienda U.L.S.S. n. 10 Veneto Orientale

Accordo sulla produttività collettiva Personale del Comparto anno 2011

Nota a verbale

Nell'interesse generale di tutto il Personale del Comparto ed in coerenza con le proprie linee sindacali e contrattuali perseguite da anni all'interno dell'AULSS n. 10, RSU - FIALS - CISL FP Venezia sottoscrivono oggi l'Accordo sulla produttività collettiva personale del comparto per l'anno 2011 ritenendo peraltro necessario esplicitare formalmente quanto di seguito espresso.

PREMESSO CHE:

- l'AULSS 10 ha sospeso unilateralmente con lo stipendio di gennaio 2011 l'erogazione della quota di acconto sulla produttività collettiva del personale del comparto, corrisposta fino al 31.12.2010 nelle quantità e cadenze fissate con il CCDI del 23 dicembre 2005, sottoscritto da RSU, CISL, FIALS e FSI, e comunque confermate dal successivo accordo 29 settembre 2009, sottoscritto da CGIL, UIL, FSI e Nursing Up, adducendo a motivazione l'ineluttabilità dell'applicazione della cosiddetta normativa "Brunetta" (sia sotto il profilo normativo che economico);
- l'AULSS 10 già nella seduta di trattativa del 8 febbraio 2011 ha presentato un prospetto in cui evidenziava le disponibilità, reali e presunte, delle risorse da destinare alla produttività collettiva del personale del comparto per l'anno 2011 indicando quote mensili "riparametrate" alle risorse disponibili e, quindi, ribassate rispetto alle quote di cui agli accordi in vigore;
- l'AULSS 10, sollecitata in particolare da RSU - FIALS - CISL FP Venezia, ha successivamente formalizzato la sua proposta dettagliata, inviandola il 14.02.2011 per la trattativa programmata per il giorno seguente, 15.02.2011, alla quale ha allegato un altro prospetto, leggermente diverso da quello di 7 giorni prima, in cui si esplicitavano anche i valori (lordi e teorici) delle quote economiche individuali annue della produttività collettiva riconosciuta a ciascun dipendente, suddivisa per ciascuna categoria di inquadramento;
- l'AULSS 10 ha subordinato in maniera intransigente la corresponsione delle quote mensili ad un nuovo accordo che riparametri "al ribasso" le quote a suo tempo concordate (e liquidate fino al 31.12.2010) e con uno "scarto" di due mesi rispetto alle prestazioni di servizio effettuate, adducendo la diminuzione economica del fondo;
- l'AULSS 10 INFINE ha successivamente ed ulteriormente formalizzato una ulteriore proposta MODIFICATIVA DI QUELLA PRECEDENTE, inviandola il pomeriggio del 07.03.2011 per la trattativa programmata per il giorno seguente, 08.03.2011, alla quale ha allegato un altro prospetto, MOLTO DIVERSO da quello del 14 febbraio 2011, in cui si escludevano voci di finanziamento del fondo per l'anno 2011 e se ne aggiungevano altre, in particolare le cosiddette "risorse aggiuntive regionali" per € 291.877,04 ed ha esplicitato, questa volta e proprio per tale ultima "aggiunta", quote economiche individuali annue



della produttività collettiva riconosciuta a ciascun dipendente, suddivisa per ciascuna categoria di inquadramento, procedendo a "mensilizzazioni" opinabili e altrettanto opinabili "riparametrazioni/riproporzionamenti",

TUTTO CIO' PREMESSO,

- RSU - FIALS - CISL FP Venezia NON CONCORDANO sulla totale attribuzione di responsabilità della diminuzione delle risorse del fondo delle produttività alla normativa Brunetta;
- RSU - FIALS - CISL FP Venezia RITENGONO INVECE imputabile l'attuale carenza del fondo per la produttività collettiva per la maggior parte agli accordi intervenuti nel 2009 tra Azienda U.L.S.S. n. 10 e CGIL, UIL, FSI E Nursing Up in quanto conseguenza logica e diretta dei medesimi;
- RSU - FIALS - CISL FP Venezia HANNO A SUO TEMPO PROPOSTO un utilizzo delle risorse allora disponibili, derivanti dalla gestione "in positivo" (risparmi) degli altri fondi contrattuali, più prudente ed oculato al fine di mantenere in futuro l'equilibrio del fondo per la produttività collettiva, in quanto in pratica "strutturalmente" deficitario in AULSS 10, MA SONO RIMASTI INASCOLTATI, visti gli accordi raggiunti e sottoscritti nel 2009 da AULSS 10 e CGIL, UIL, FSI E Nursing Up;
- RSU - FIALS - CISL FP Venezia HANNO CONSEGUENTEMENTE DENUNCIATO l'irragionevolezza della firma dell'accordo 1° aprile 2009, che destinava risorse alla corresponsione di arretrati:
 1. per la decorrenza dell'incremento delle quote mensili di produttività per i dipendenti oggetto di processi di riqualificazione (la cosiddetta "perequazione") in quanto avrebbe portato (così come effettivamente ha fatto) ad un successivo, prevedibile e previsto, squilibrio finanziario del fondo della produttività;
 2. per assegnazione di Progressioni Economiche Orizzontali (le cosiddette "fasce economiche") a partire dal 1° gennaio 2005 a soggetti che, con criteri in deroga a precedenti intese aziendali ed al CCNL, ne avevano già avuta attribuzione dal 1° gennaio 2004, con conseguente utilizzo di risorse per ulteriori arretrati;
- RSU - FIALS - CISL FP Venezia SI SONO SEMPRE BATTUTI per evitare un "anticipo" applicativo delle normative Brunetta in AULSS 10 in quanto, per il comparto Sanità, ritenevano corretta l'interpretazione di quelle norme nel senso di un "obbligo" solo dal 1° gennaio 2012, MA SONO RIMASTI INASCOLTATI, mentre OGGI TUTTI, ANCHE COLORO I QUALI HANNO FIRMATO ACCORDI "ANTICIPATORI" IN AULSS 10, CONCORDANO SU CIO';

CONSIDERATO CHE:

- CISL e FIALS/Confsal in data 4 febbraio 2011 hanno firmato con il Governo in sede nazionale, unitamente ad altre OO.SS. (NON firmato da CGIL e NURSING UP) un accordo che di fatto sterilizza l'efficacia delle penalizzanti normative Brunetta, garantendo nel contempo le retribuzioni complessive conseguite dai lavoratori nel corso del 2010;



- **RSU - FIALS - CISL FP Venezia hanno chiesto più e più volte al tavolo negoziale il dettaglio di costituzione e di finanziamento del fondo destinato alla produttività collettiva in AULSS 10, quale necessario presupposto e punto di partenza per assumere decisioni opportune e presupposto di trasparenza e che non ha ottenuto riscontro;**
- **RSU - FIALS - CISL FP Venezia NON RITENGONO il prospetto di "aggiornamento" allegato dall'Azienda all'ultima proposta presentata il 7 marzo 2011 né adeguato (ad evadere le richieste fatte in trattativa) né esauriente;**
- **RSU - FIALS - CISL FP Venezia HANNO RILEVATO CONTRADDITTORIETA' TRA I DATI CONTABILI PRESENTATI DALL'AZIENDA E/O CONTENUTI IN ACCORDI SOTTOSCRITTI IN SEDE AZIENDALE CON LE ALTRE OO.SS. NONCHE' NEL PROPORRE L'INTEGRAZIONE DEL FONDO CON LE RISORSE AGGIUNTIVE REGIONALI, IPOTESI DECISAMENTE NEGATA DAL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA IN PRECEDENTE TRATTATIVA;**
- **RSU - FIALS - CISL FP Venezia, per quanto sopra e rilevata la sostenibilità economica (visto che per gennaio e febbraio 2011 non sono stati corrisposti acconti) HANNO PROPOSTO IL RIPRISTINO DELLE QUOTE DI ACCONTO ALL'80% COSI' COME CORRISPOSTE IN AZIENDA FINO AL 31.12.2010, MA tale proposta NON è stata appoggiata dagli altri soggetti sindacali e NON è stata neppure accettata dall'Azienda;**
- **RSU - FIALS - CISL FP Venezia in subordine HANNO PROPOSTO IL SALDO DELLA PRODUTTIVITA' ENTRO 60 GIORNI COME L'ACCONTO ED IN ANALOGIA ALLE ALTRE VOCI STIPENDIALI VARIABILI, MA tale proposta NON è stata appoggiata dagli altri soggetti sindacali e NON è stata neppure accettata dall'Azienda;**
- **RSU - FIALS - CISL FP Venezia, per quanto sopra e rilevata l'assoluta mancanza di conseguenze economiche attuali hanno anche proposto lo stralcio, fino al prossimo ccnl, della ipotesi proposta dall'azienda di portare al 50% il peso della produttività collegata alla valutazione individuale: tale proposta è stata accettata dall'Azienda;**
- **Il Coordinatore della RSU in merito alla materia oggetto dell'accordo aveva ricevuto dall'Esecutivo indirizzi per contrattare ed inserire nell'accordo elementi ulteriormente migliorativi dei contenuti economici dell'accordo raggiunto in data odierna e pertanto, avendolo comunque sottoscritto per senso di responsabilità e nel precipuo interesse delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto dell'AULSS 10, si impegna a sottoporre con urgenza alla ratifica dell'Assemblea RSU la sottoscrizione dell'accordo;**

RSU - FIALS - CISL FP Venezia nel sottoscrivere l'accordo sulla produttività INTENDONO IMPEGNARE l'Azienda ad un confronto chiarificatore sulla composizione e costituzione del fondo della produttività collettiva per l'anno 2011 ed INTENDONO ALTRESI' attivare tutte le proprie prerogative qualora l'Azienda non intendesse procedere all'integrazione del fondo 2011 in presenza di accertate voci di finanziamento ulteriori e rivendicano sin d'ora la prerogativa, vista la contraddittorietà della AULSS 10, di adire ogni iniziativa per scongiurare ogni forma di eventuale interpretazione e/o iniziativa unilaterale che l'Azienda potesse in futuro porre in essere in merito all'Accordo sottoscritto in data odierna.

**IL COORDINATORE
RSU - ULSS 10
Carlo FOSCHIANI**

**Il Segretario FIALS - Confsal
Venezia
Renzo SESSOLO**

**Il Delegato Territoriale
CISL FP Venezia
Walter BISUTTI**

