



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

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

PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

L'anno 2016, il giorno 13 del mese di ottobre, alle ore 9.00, tra la delegazione trattante di parte sindacale (R.S.U., C.G.I.L. – F.P., C.I.S.L. – FPS, U.I.L. – FPL, FIALS, F.S.I., NURSING UP) del personale del comparto del servizio sanitario nazionale e la delegazione trattante di parte pubblica:

Per l'Azienda	Firme
---------------	-------

Per le organizzazioni sindacali	Firme
---------------------------------	-------

direttore generale Carlo Bramezza	
direttore amministrativo Michela Conte	
direttore sanitario Maria Grazia Carraro	
direttore dei servizi sociali e della funzione territoriale Mauro Filippi	
direttore u.o.c. risorse umane Massimo Visentin	
Direttore della funzione Ospedaliera Maria Caterina De Marco	
direttore del distretto unico socio sanitario Pierpaolo Pianozza	
direttore del dipartimento di prevenzione Luigi Nicolardi	
direttore ad interim u.o.c. professioni sanitarie Mauro Filippi	

R.S.U. Maria Assunta Luceri	
C.G.I.L. – F.P. Marco Busato	
C.I.S.L. – FPS Dario De Rossi	
U.I.L. – FPL Francesco Menegazzi	
FIALS Renzo Sessolo	
F.S.I. Roberto Tosi	
NURSING UP Silvano Bottin	

si conviene di sottoscrivere il seguente accordo decentrato:

INDICE

fondi contrattuali

Articolo 1	importo fondi anno 2016	pag. 3
Articolo 2	economie fondi anni precedenti	pag. 3

fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Articolo 3	disponibilità del fondo al 1° gennaio 2016	pag. 4
Articolo 4	progressioni economiche orizzontali anno 2016	pag. 4

indennità per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Articolo 5	indennità di terapia intensiva al personale dei pronti soccorso	pag. 5
Articolo 6	servizio di pronta disponibilità	pag. 6

produttività collettiva per il miglioramento dei servizi

Articolo 7	risorse del fondo	pag. 6
------------	-------------------	--------

nuovo sistema di valutazione e valorizzazione del personale

Articolo 8	sistema di valutazione	pag. 6
Articolo 9	sistema premiante	pag. 9



FONDI CONTRATTUALI

Articolo 1 – Importo fondi anno 2016

- 1) L'entità dei fondi per la contrattazione collettiva disponibili nell' anno 2016, determinati in via provvisoria con deliberazione del direttore generale n. 627 del 5 agosto 2016 nella stessa misura di quelli quantificati per l'anno 2015, nelle more della verifica del personale in servizio nell'anno da operare secondo le direttive impartite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare 23 marzo 2016, n. 12, è la seguente:
- a) fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

€ 5.862.554,56
 - b) fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

€ 3.067.452,39
 - c) fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità della prestazione individuale

€ 2.283.047,41

L'entità dei fondi effettivamente disponibili sarà definita a consuntivo.

- 2) Le parti convengono che l'eventuale riduzione dei fondi conseguenti alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016, quantificata secondo i criteri della menzionata circolare M.E.F., inciderà sul fondo del trattamento accessorio.

Articolo 2 – Economie fondi anni precedenti

- 1) Le economie dei fondi contrattuali anni precedenti, alla data del 30 settembre 2016, al netto delle quote già assegnate dalle intese aziendali ai fondi della produttività collettiva, risultano essere:
- a) fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica:

al 31 dicembre 2014	€ 560.154,47
anno 2015	€ 401.666,94
 - b) fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

al 31 dicembre 2014	€ 313.559,62
anno 2015	€ 310.272,87 (ad oggi non definitivamente contabilizzato)

- 2) Le parti convengono che le economie quantificate al 31 dicembre 2015 vengono assegnate prioritariamente, nella misura di due terzi, ai fondi della produttività collettiva degli anni 2016 e seguenti, al fine di garantire la disponibilità del fondo definita per l'anno 2015.

La parte rimanente viene destinata a progetti obiettivo da realizzarsi nel prossimo triennio con le modalità attualmente definite.

Tale destinazione rimane confermata anche per le risorse che si dovessero rilevare disponibili, a consuntivo, per gli anni a venire.

<p style="text-align: center;">FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA</p>
--

Articolo 3 – disponibilità del fondo al 1° gennaio 2016.

- 1) Alla data del 1° gennaio 2016 il fondo risulta essere impegnato come segue:

a. fasce retributive	€ 2.421.614,73
b. indennità di qualificazione professionale	€ 1.527.537,82
c. indennità professionale specifica	€ 504.062,43
d. assegno ad personam	€ 22.189,79
e. indenn.di coord.parte fissa e variabile e indenn.di funzione p.o.	€ 401.668,96
f. quote indisponibili per finanziamento riqualificazioni ccnl 19/4/2004:	
• personale con funzioni di coordinamento, al netto quote di € 63.423,57 non utilizzate per intervenute cessazioni (utilizzate nel 2015 nel fondo della produttività collettiva)	€ 82.580,32
• nuovi profili art. 18	€ 168.653,94
• sviluppo professionale art. 19	€ 178.609,35
totale impegnato	€ 5.306.917,34

disponibilità al 1° gennaio 2016

€ 555.637,22

- 2) Le parti concordano che la disponibilità del fondo al 1° gennaio 2016 viene destinata alle progressioni economiche orizzontali del medesimo anno; concordano, altresì, che a decorrere dall'anno 2017 ulteriori € 20.000,00 vengono destinati al finanziamento degli istituti contrattuali di cui alla suddetta lettera e.;

Articolo 4 – progressioni economiche orizzontali anno 2016.

- 1) Le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2016 vengono riconosciute mediante la formulazione di una graduatoria aziendale, con applicazione di criteri improntati al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, nonché all'esperienza professionale maturata;
- 2) alla selezione per le progressioni orizzontali anno 2016 sono ammessi i dipendenti che:
- a) siano in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2016, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro (tempo normale o parziale);
- b) siano in possesso dell'esperienza professionale (anzianità di servizio) di almeno quattro anni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, prestati in via continuativa in azienda ULSS n. 10;

- c) non abbiano beneficiato di progressioni orizzontali a decorrere dal 1° gennaio 2005 attribuite con il provvedimento del direttore u.o.c. personale n. 996 del 31/12/2009, o a decorrere dal 1° gennaio degli anni 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, sia in azienda ULSS n. 10 che in altri enti;
- d) abbiano conseguito nell'anno 2015 un punteggio complessivo di valutazione pari almeno a 60 punti;
- e) non abbiano riportato la sanzione disciplinare di almeno un mese della sospensione dal servizio nel biennio antecedente (2014/2015);
- 3) la formulazione della graduatoria avviene, mediante procedura selettiva, considerando i seguenti criteri:
- a) *valutazione individuale*: per tale criterio viene utilizzato l'esito del processo di valutazione messo in atto con riferimento all'anno 2015.
Il punteggio complessivo della scheda di valutazione viene considerato, ai fini della formulazione delle graduatorie, nel limite massimo di 60 punti rapportato al punteggio massimo della scheda di valutazione (100); un punteggio di valutazione uguale a 60 punti comporterà l'attribuzione di punti 0; in assenza della scheda di valutazione il punteggio sarà calcolato sulla media delle ultime due schede disponibili;
- b) *esperienza professionale*: viene calcolata l'anzianità maturata in azienda, senza soluzione di continuità, nella fascia retributiva in godimento al 31 dicembre 2015.
A tale scopo, ogni mese di servizio (il periodo inferiore al mese viene valutato come un mese intero solo se superiore a n. 15 giorni) viene valorizzato n. 0,25 punti; non vengono considerati utili ai fini della valorizzazione i periodi di aspettativa senza assegni o che comunque non sono utili ai fini dell'anzianità di servizio;
- c) nei casi di *situazione* di parità di punteggio, sarà data precedenza alla maggior anzianità nella fascia retributiva in godimento al 31 dicembre 2015, in secondo ordine all'anzianità complessiva in azienda e, qualora la situazione di parità perduri, alla maggiore anzianità anagrafica;
- 4) Le risorse risultanti non spese, a consuntivo, dopo aver portato a completamento il processo di attribuzione delle fasce anno 2016, vengono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva, per essere poi riallocate nel fondo d'origine nell'anno 2017.

INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO

Articolo 5 – indennità di terapia intensiva al personale dei pronti soccorso.

- 1) Le parti convengono il riconoscimento, dal 1° novembre 2016, a tutto il personale infermieristico operante nei Pronti Soccorso aziendali dell'indennità prevista dall'art. 44, comma 6, lett. a) del c.c.n.l. 1° settembre 1995, in considerazione della peculiarità e della complessità delle attività svolte, in particolare tenuto conto anche delle prestazioni erogate in codice rosso.
- Viene riconosciuta una singola indennità ad ogni turno, in relazione all'effettiva presenza in servizio, ovvero tre indennità nelle 24 ore per ciascun pronto soccorso.

Articolo 6 - servizio di pronta disponibilità

- 1) Le parti convengono sulla proposta di istituzione, dal 1° novembre 2016, del servizio di pronta disponibilità nell'ambito della UOC sistemi informativi, al fine di garantire la funzionalità e continuità delle procedure informatiche aziendali.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Articolo 7 – risorse del fondo

- 1) Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi anno 2016, contrattualmente determinato in € 2.283.047,41, viene ulteriormente finanziato da:
 - quote dei proventi dell'attività libero professionale intramuraria eventualmente assegnate al fondo della produttività collettiva (art. 15 regolamento ex deliberazione n. 1088 del 27 novembre 2015);
 - da quota parte delle economie dei fondi di cui all'art. 2
si da garantire per il corrente anno la stessa disponibilità di risorse definita per l'anno 2015, ovvero € 3.091.016,50.
- 2) Le parti convengono che, a consuntivo, sarà data rendicontazione delle risorse utilizzate per garantire il fabbisogno complessivo del fondo di € 3.091.016,50.

NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

art. 8 – sistema di valutazione –

- 1) Le parti convengono di consolidare e sviluppare il sistema di valutazione/valorizzazione del personale, semplificando le schede e le procedure in uso, per rafforzarne la capacità di sostenere e accompagnare percorsi di sviluppo professionale e personale continui, solidi e duraturi, correlandoli con gli obiettivi aziendali, incentivando l'alleanza professionale tra responsabili e collaboratori.

Il sistema di valutazione, da attuarsi attraverso la scheda individuale, riguarda due distinte aree:

- a) area comportamenti
- b) area obiettivi

2) AREA COMPORTAMENTI

Vengono definiti 4 item pesati in modo differenziato per le diverse categorie (vds allegati); Sono descritti i comportamenti attesi per ogni item, non di ogni singolo livello di giudizio; La valutazione viene espressa su una scala di 10 livelli di punteggio (oltre al livello minimo, ovvero "non adeguato");

È prevista una distinta scheda per il personale con incarico di posizione organizzativa e/o con funzioni di coordinamento, con specifici fattori di valutazione focalizzati sulle funzioni gestionali e di coordinamento affidate a tali ruoli;

E' previsto uno spazio per eventuali annotazioni da parte del valutatore e del dipendente.

3) AREA OBIETTIVI

Il responsabile assegna uno o più obiettivi individuali discussi con ogni dipendente, ai fini della massima condivisione;

Il dipendente ed il valutatore hanno a disposizione uno spazio per eventuali annotazioni.

PM *Pa* *de*

BS

Luca

Luca

Vengono promossi obiettivi di equipe, anche con l'attribuzione di obiettivi comuni ai componenti dello stesso gruppo di lavoro;

nel budget di unità operativa viene esplicitato almeno un obiettivo specifico per il personale del comparto e, per le unità operative di area tecnico-amministrativa o comunque non in ambito sanitario, almeno un obiettivo che coinvolga trasversalmente il più ampio numero di collaboratori;

la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di budget è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mentre la valutazione sugli obiettivi personalizzati è effettuata dal responsabile.

I direttori/dirigenti delle uu.oo. hanno l'obbligo di dare informazione e copia della scheda di budget a tutto il personale dell'unità operativa.

- 4) Il peso dell'area comportamenti e dell'area obiettivi è così differenziato

CATEGORIA	% OBIETTIVI	% COMPORAMENTI
A	10	90
B	20	80
Bs	25	75
C	30	70
D	40	60
Ds	50	50
D e Ds con posizione organizzativa e/o funzioni di coordinamento	50	50

Relativamente alle cat. A, B e Bs laddove l'obiettivo individuale non dovesse essere assegnato nei tempi stabiliti, la valutazione complessiva sarà rapportata al 100% all'area comportamenti.

- 5) I punteggi di valutazione conseguiti nell'area comportamenti e nell'area obiettivi vengono entrambi rapportati a 100 e pesati secondo le percentuali di cui alla precedente tabella, ottenendo un punteggio massimo complessivo pari a 100.

- 6) I valutatori sono individuati nel direttore di UOC o dirigente responsabile di UOSD, o comunque dirigente di riferimento del servizio, ovvero nel dirigente responsabile di UOS se il personale è assegnato alla sua autonoma gestione.

Ai sensi della D.G.R.V. 23 febbraio 2016, n. 169, il titolare della valutazione si avvale del contributo del coordinatore o della posizione organizzativa se tali funzioni/ruoli sono presenti nel servizio, nonché di dirigenti che svolgano un ruolo nella gestione/coordinamento del dipendente valutato.

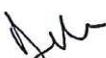
Ferma restando la titolarità della valutazione finale, in capo al direttore/dirigente dell'UOC/UOSD/UOS, tutti i soggetti che hanno contribuito a formulare la valutazione sottoscrivono la scheda.

- 7) Il processo di valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- colloquio iniziale di condivisione della scheda e dell'obiettivo individuale (entro un mese dalla sottoscrizione della scheda di budget);

FM





Bl



Vertical handwritten note:
Mancare

- verifica intermedia, entro il mese di settembre, sull'andamento della performance individuale qualora quest'ultima si stia dimostrando al di sotto delle attese;
- colloquio finale di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

A regime colloquio finale e iniziale dell'anno successivo coincidono.

8) Verifica di seconda istanza:

I dipendenti interessati, entro il termine massimo di 30 giorni dall'informazione ricevuta in merito alla valutazione finale, possono avviare – con apposita richiesta motivata, supportata anche da evidenze documentali – la procedura di verifica di seconda istanza in caso di:

1. valutazione negativa;
2. presunta grave mancanza nella procedura valutativa.

La procedura di verifica di seconda istanza è affidata al direttore della struttura tecnico funzionale ovvero, nei casi in cui il dipendente non afferisca a nessuna struttura tecnico funzionale o sia stato da quest'ultimo valutato in prima istanza, al direttore di area.

Il direttore competente è coadiuvato dal direttore delle professioni sanitarie per il personale di area ospedaliera e territoriale, o dal direttore dell'u.o.c. risorse umane per il personale dei servizi tecnico/amministrativi.

Il soggetto competente alla verifica di seconda istanza può:

1. archiviare l'istanza dandone comunicazione motivata al dipendente interessato,
2. ovvero, nei casi di valutazione negativa, chiedere al valutatore di prima istanza di riattivare il processo valutativo finale tenuto conto delle motivazioni addotte dal dipendente;
3. verificare se il presunto mancato rispetto dei termini e modalità del processo valutativo sia effettivamente avvenuto, nel qual caso disporre affinché il valutatore esprima la valutazione relativamente all'attività complessivamente ed ordinariamente resa dal dipendente.

La procedura di verifica di seconda istanza si conclude:

1. entro 60 giorni dalla richiesta in caso di archiviazione;
2. entro 90 giorni dalla richiesta in caso di rinvio al valutatore di prima istanza, salvo eccezionali motivate ragioni che impongano la proroga di tale termine di ulteriori 90 giorni massimi per una compiuta istruttoria del caso.

La prima valutazione in caso di archiviazione o la nuova valutazione rilasciata al termine della verifica di seconda istanza, devono ritenersi definitive, anche ai fini degli eventuali effetti economici correlati alla valutazione stessa.

Analogamente, con la presentazione da parte del dipendente della richiesta di avvio della procedura di verifica, gli eventuali effetti economici rimangono sospesi fino a conclusione del procedimento.

9) Partecipazione del dipendente:

Viene perseguita e favorita la massima partecipazione dei dipendenti nel corso dell'intero processo valutativo, attraverso le seguenti modalità e strumenti, che costituiscono la più efficace forma di garanzia di trasparenza del procedimento ed equità delle valutazioni:

- colloqui iniziale, intermedio (opzionale) e finale
- conoscenza degli obiettivi di budget dell'unità operativa
- obiettivo specifico per il personale del comparto
- promozione di modalità condivise nell'assegnazione degli obiettivi individuali
- osservazioni e annotazioni del dipendente nella scheda di valutazione
- firma per presa visione della scheda di valutazione finale
- possibilità di attivare la verifica in seconda istanza nei casi previsti.

JM P. S.

M. S.

art. 9 – sistema premiante –

- 1) L'aggiornamento dell'architettura del sistema premiante, correlato al nuovo sistema di valutazione, è orientato a riconoscere l'impegno e le capacità professionali dei singoli dipendenti e dei gruppi di lavoro, attraverso un mix equilibrato tra la valorizzazione della performance individuale e l'incentivazione della cooperazione e spirito di squadra.

Questi obiettivi devono essere perseguiti secondo criteri:

- (a) orientati ai principi di equità
 - (b) coerenti con l'organizzazione del lavoro e la cultura aziendale
 - (c) in linea con la normativa di riferimento che richiede di sostenere processi di differenziazione e selettività degli incentivi, escludendo automatismi nell'assegnazione dei premi di produttività.
- 2) Utilizzo del fondo della produttività collettiva:
- Il fondo viene determinato annualmente dall'azienda in relazione ai vigenti ccnl e norme di legge (parte "A"), e, con specifico accordo aziendale, viene verificata e determinata l'eventuale integrazione dello stesso utilizzando le economie disponibili negli altri fondi (parte "B");
 - il fondo complessivo (parte "A" + parte "B") viene ripartito - a consuntivo - fra le unità operative in relazione al personale ad esse mediamente assegnato nell'anno, (organico pesato in rapporto al part-time), avuto a base di calcolo i vigenti parametri, ovvero:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B	108
Bs	134
C	156
D	167
Ds	182

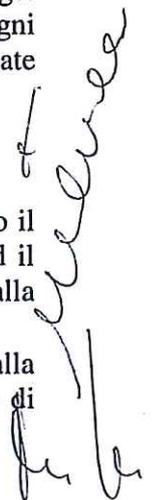
- Al fine della destinazione del fondo alla singola unità operativa, viene considerato tutto il personale assegnato.
 - Qualora nella stessa u.o. risulti in servizio un dipendente assunto a tempo determinato per supplenza tale unità concorre alla destinazione del fondo solo nel caso che il titolare sia assente per maternità/paternità obbligatoria, atteso che a quest'ultimo viene riconosciuta una specifica quota di produttività.
 - La quantificazione del personale mediamente assegnato, fermi i predetti criteri, avviene con la regola della "semisomma", ovvero dividendo a metà la somma del personale al 31 dicembre dell'anno precedente e di quello al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
 - il fondo dell'unità operativa viene ridotto in caso di raggiungimento degli obiettivi di budget complessivamente inferiore alla soglia dell'80%, in ragione di un punto percentuale per ogni punto di scostamento rispetto all'80%; le quote di fondo non ripartite vengono riutilizzate nel fondo per la produttività collettiva.
- 3) Assegnazione degli incentivi:

- Ai fini della determinazione delle quote spettanti a ciascun dipendente viene moltiplicato il punteggio complessivo della scheda di valutazione per i giorni di presenza nell'anno ed il parametro della categoria di inquadramento; ciascun dipendente concorre quindi alla ripartizione del fondo di unità operativa in misura proporzionale al predetto punteggio;
- Il punteggio complessivo di valutazione inferiore a 60 punti non dà diritto all'incentivo alla produttività, e determina anche il recupero delle quote di acconto corrisposte nell'anno di riferimento;







- L'incentivazione alla produttività non sarà riconosciuta al personale non valutabile (periodo di presenza effettiva in servizio inferiore a un mese), fatta eccezione per il personale assente per maternità/paternità obbligatoria cui viene in ogni caso riconosciuta una quota pari agli acconti;
- Alla produttività collettiva partecipa tutto il personale, il quale a tal fine viene coinvolto nell'assegnazione degli obiettivi ed alle conseguenti valutazioni.
- Al personale a tempo determinato, considerato che la durata del servizio potrebbe comportare una impossibilità di assegnare e portare a completamento l'obiettivo individuale, al fine comunque di riconoscere l'apporto di ciascuno nell'ambito dell'unità operativa di assegnazione, viene riconosciuta la quota di acconto quale unico compenso di produttività, soggetta comunque a verifica per la sola parte riguardante i comportamenti.
- Il personale neo assunto a tempo indeterminato, partecipa all'istituto della produttività collettiva dalla data di assunzione, fatto salvo che le quote di acconto vengono effettivamente erogate a seguito del superamento del periodo di prova, comprensive di tutte le mensilità spettanti dalla data di ingresso. Laddove al personale neo assunto non fossero stati assegnati obiettivi individuali, la valutazione complessiva è rapportata al 100% all'area comportamenti.
- La produttività viene riconosciuta in rapporto alle giornate di effettiva presenza (comprese le ferie), garantendo in ogni caso il congedo obbligatorio di maternità/paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché i tre giorni di assenza previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, a titolo di congedo per eventi e cause particolari, i permessi sindacali, le assenze per malattia nel limite dei primi 30 giorni nell'anno non rientranti nell'applicazione dell'art. 71, comma 1, del d.l. n. 112/2008 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- nel primo anno di applicazione, al fine di condurre a regime il nuovo sistema, è prevista una soglia massima di valutazione dei fattori comportamentali, che non può essere superiore a 30.

4) Nell'ambito del processo di definizione, conseguimento e verifica degli obiettivi annuali, nonché di valutazione del personale secondo la disciplina definita nel presente accordo e nelle norme di legge contrattuali di riferimento ai fini del riconoscimento dei compensi di produttività, vengono rideterminati gli acconti mensili, nei seguenti importi corrispondenti al 75% del valore parametrato avuto riferimento al fondo contrattuali:

- cat. A € 67,54
- cat. B € 73,11
- cat. B liv.econ. Bs € 90,52
- cat. C € 105,15
- cat. D € 112,81
- cat. D liv.econ. Ds € 122,91

- gli acconti vengono ancorati ad un monitoraggio trimestrale, secondo le procedure di verifica già in essere a cura dell'u.o.c. programmazione e controllo di gestione, su almeno uno degli obiettivi di budget, individuato per le unità operative di competenza dal direttore di dipartimento (d'intesa con il responsabile di u.o.), che procederà anche alle relative verifiche. Tali obiettivi vengono preferibilmente selezionati tra quelli specifici per il personale del comparto o che coinvolgono trasversalmente il più ampio numero di collaboratori;
- gli acconti mensili, per consentire le verifiche sopra delineate, vengono erogati a distanza di quattro mesi dal mese di riferimento; il differimento rispetto all'attuale periodicità di due mesi avviene nei primi mesi utili di liquidazione della tredicesima mensilità o del saldo di produttività successivi al perfezionamento del presente accordo;

SM *SM* *SM*

MS

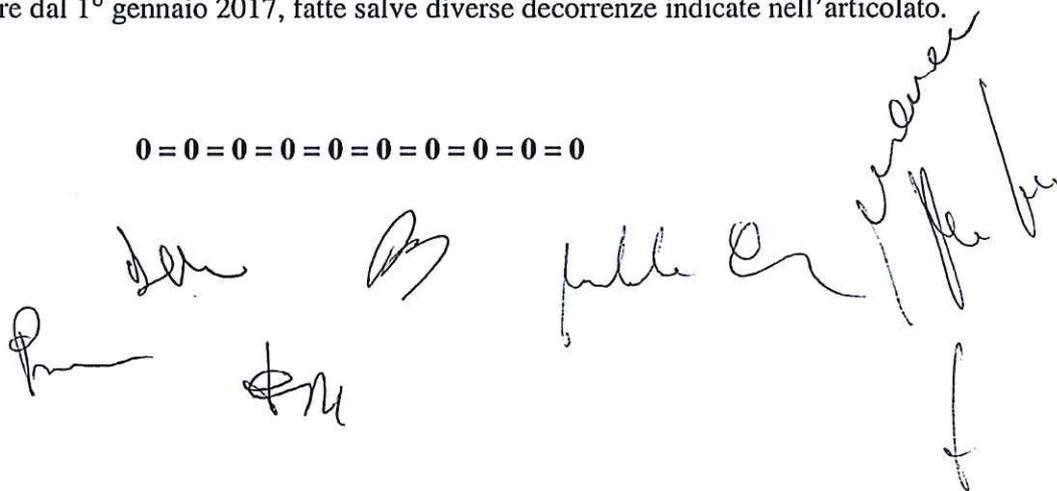
Quaranta

Quaranta

- qualora la verifica trimestrale evidenzi un andamento al di sotto del 50% del risultato atteso, gli acconti del personale interessato sono sospesi fino a nuova valutazione;
- gli acconti sono comunque soggetti a conferma o recupero, atteso che la piena e reale titolarità dell'intera quota annua incentivante viene maturata da parte del personale solo sulla base dell'esito delle valutazioni sulla performance collettiva (budget) e individuale (scheda) completate al termine dell'esercizio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione e dei dirigenti/responsabili valutatori a ciò deputati. Restano ferme le disposizioni relative al riconoscimento di una quota di produttività al personale a tempo determinato e assente per maternità/paternità obbligatoria.

5) Le parti concordano che il nuovo sistema di valutazione e valorizzazione del personale entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2017, fatte salve diverse decorrenze indicate nell'articolato.

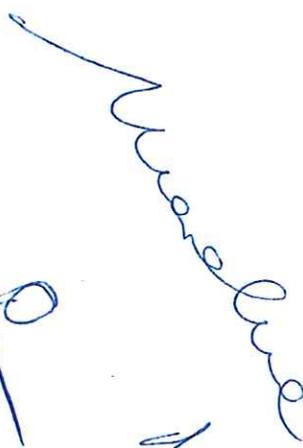
0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0 = 0

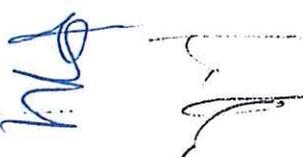


Handwritten signatures and initials scattered below the separator line, including names like 'P...', 'M...', 'B...', 'F...', 'G...', 'L...', 'M.', and 'F. B.'.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO - CATEGORIE A, B, BS -

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	RENDIMENTO IN LINEA CON LE ATTESE E/O IN PROGRESSIONE									
		RENDIMENTO NON ADEGUATO	RENDIMENTO INFERIORE ALLE ATTESE			RENDIMENTO IN LINEA CON LE ATTESE E/O IN PROGRESSIONE					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
		COMPORAMENTI ATTESI									
1	CAPACITA' PROFESSIONALE E QUALITA' DEL LAVORO	Capacità di assicurare con accuratezza, efficienza ed efficacia le attività di competenza, nel rispetto degli standard qualitativi previsti, del tempo e del carico di lavoro assegnato,									
2	RESPONSABILITA', PARTECIPAZIONE E ORIENTAMENTO AI RISULTATI	Interesse e responsabilità nel garantire le attività del contesto organizzativo di riferimento, Senso di appartenenza ed orientamento alle esigenze dell'organizzazione, interesse e disponibilità nell'acquisire nuove conoscenze attraverso la formazione e l'addestramento. Rispetto dell'orario di lavoro e delle direttive, dei protocolli, delle procedure e dei regolamenti aziendali									
3	MOTIVAZIONE E PARTECIPAZIONE NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO	Capacità di collaborare attivamente nell'equipe, di rispondere efficacemente alle esigenze operative ed alle eventuali necessità di cambiamento (procedurale, tecnologico.....). Disponibilità nell'affrontare con efficace le situazioni organizzative anche in condizioni di imprevedibilità.									
4	RELAZIONI CON L'UTENZA E NEL GRUPPO DI LAVORO	Capacità di relazionarsi: *con gli utenti / pazienti con empatia e nel rispetto delle persone, per permettere loro di esprimere le necessità ed i bisogni. *con colleghi e superiori, con il personale di altre unità operative, favorendo un clima positivo e improntato alla collaborazione									

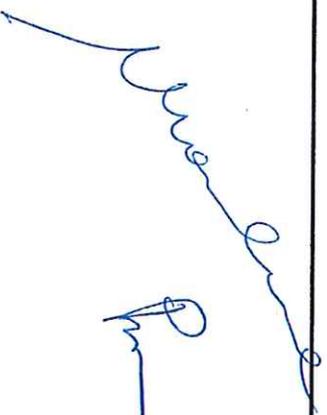


↓

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO - CATEGORIE C, D, DS -

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	COMPORAMENTI ATTESI									
		RENDIMENTO NON ADEGUATO	RENDIMENTO INFERIORE ALLE ATTESE			RENDIMENTO IN LINEA CON LE ATTESE E/O IN PROGRESSIONE					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
1	COMPETENZA PROFESSIONALE E QUALITA' DEL LAVORO	Presenza di capacità, conoscenze ed abilità adeguate al ruolo, per assicurare con competenza le funzioni previste, garantendo elevati standard di qualità professionale, organizzativa e relazionale; Impegno e disponibilità ad aggiornare e sviluppare nuove conoscenze e competenze tecnico-professionali									
2	AUTONOMIA, RESPONSABILITA' ED ORIENTAMENTO AI RISULTATI	Capacità di operare in autonomia, anche in condizioni non prevedibili e/ o critiche. Interesse e responsabilità nel garantire le attività e gli obiettivi del contesto organizzativo di riferimento, dimostrando orientamento al miglioramento continuo. Adesione alle direttive e regolamenti aziendali, nonché alle linee guida, protocolli, procedure, anche promuovendone la revisione laddove opportuno. Capacità di perseguire gli obiettivi individuali e comuni in collaborazione con i diversi attori dei processi produttivi, con una visione sistemica dell'azienda.									
3	MOTIVAZIONE E PARTECIPAZIONE NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO	Senso di appartenenza, innovazione, partecipazione attiva e disponibilità nel rispondere efficacemente alle esigenze organizzative ed alle eventuali necessità di cambiamento (procedurale, tecnologico, di revisione delle attività.....). disponibilità nell'affrontare con efficacia le situazioni organizzative anche in condizioni di imprevedibilità. Motivazione ed interesse nel condividere nel gruppo le conoscenze acquisite nei processi formativi, garantendo supporto formativo a neoassunti e studenti;									
4	RELAZIONI CON L'UTENZA E NEL GRUPPO DI LAVORO	Capacità di relazionarsi: *con gli utenti / pazienti con empatia e nel rispetto delle persone, dimostrando capacità di ascolto, permettendo loro di esprimere le necessità ed i bisogni ed interpretandoli correttamente *con colleghi, collaboratori e superiori e con il personale di altre unità operative, favorendo un clima positivo e improntato alla collaborazione ed all'integrazione multiprofessionale, gestendo positivamente le eventuali situazioni conflittuali. Disponibilità all'ascolto ed alla collaborazione nel gruppo di lavoro, per stabilire un clima positivo e favorire il lavoro di squadra, dimostrando attenzione ai diversi punti di vista.									






**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO -
COORDINATORI CAT D-DS E POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	COMPORAMENTI ATTESI									
		RENDIMENTO NON ADEGUATO	RENDIMENTO INFERIORE ALLE ATTESE			RENDIMENTO IN LINEA CON LE ATTESE E/O IN PROGRESSIONE					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
1	COMPETENZE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI ED INNOVATIVE	<p>Capacità di operare in autonomia, esprimendo competenze adeguate alla propria funzione, anche in situazioni contingenti, pianificando gli interventi appropriati, garantendo elevati standard di qualità professionale, organizzativa e relazionale</p> <p>Coordina, organizza e valuta le attività dei collaboratori, motivandoli, supportandoli ed affiancandoli costantemente, facendo emergere peculiarità e punti di forza di ognuno.</p> <p>Gestisce efficacemente vincoli e problemi organizzativi trasversali anche in situazioni critiche</p> <p>Promuove innovazioni per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, sostenendo i processi di cambiamento;</p> <p>Capacità di individuare ed affrontare le priorità, le situazioni critiche, di gestire efficacemente i conflitti;</p>									
2	AUTONOMIA, RESPONSABILITA' ED ORIENTAMENTO AI RISULTATI	<p>Interesse e responsabilità nel garantire le attività assegnate e gli obiettivi aziendali, attivando le risorse necessarie nel contesto organizzativo di riferimento, dimostrando orientamento al miglioramento continuo.</p> <p>Disponibilità ed interesse nel promuovere e sostenere la revisione dei modelli organizzativi, coerentemente con le strategie aziendali.</p> <p>Capacità di perseguire gli obiettivi individuali e comuni in collaborazione ed integrazione con i diversi attori dei processi produttivi, con una visione sistemica dell'azienda.</p> <p>Impegno e disponibilità a formarsi, ad aggiornare e sviluppare nuove conoscenze e competenze tecnico-professionali</p>									
3	MOTIVAZIONE E PARTECIPAZIONE NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO	<p>Senso di appartenenza, innovazione, partecipazione attiva e disponibilità nel rispondere efficacemente alle esigenze organizzative ed alle eventuali necessità di cambiamento (procedurale, tecnologico, di revisione delle attività.....).</p> <p>Disponibilità nell'affrontare con efficacia le situazioni organizzative anche in condizioni di imprevedibilità.</p> <p>Impegno e disponibilità ad aggiornare e sviluppare nuove conoscenze e competenze tecnico-professionali</p> <p>Motivazione ed interesse nel condividere nel gruppo le conoscenze acquisite nei processi formativi, garantendo supporto nella crescita professionale dei collaboratori.</p> <p>Capacità di relazionarsi:</p> <p>*con gli utenti / pazienti con empatia e nel rispetto delle persone, dimostrando capacità di ascolto, permettendo loro di esprimere le necessità ed i bisogni ed interpretandoli correttamente</p> <p>*con colleghi, collaboratori e superiori e con il personale di altre unità operative, favorendo un clima positivo e improntato alla collaborazione ed all'integrazione multiprofessionale, gestendo positivamente le eventuali situazioni conflittuali.</p> <p>Disponibilità all'ascolto ed alla collaborazione nel gruppo di lavoro, per stabilire un clima positivo e favorire il lavoro di squadra, dimostrando attenzione ai diversi punti di vista.</p>									
4	RELAZIONI CON L'UTENZA E NEL GRUPPO DI LAVORO	<p>Capacità di relazionarsi:</p> <p>*con gli utenti / pazienti con empatia e nel rispetto delle persone, dimostrando capacità di ascolto, permettendo loro di esprimere le necessità ed i bisogni ed interpretandoli correttamente</p> <p>*con colleghi, collaboratori e superiori e con il personale di altre unità operative, favorendo un clima positivo e improntato alla collaborazione ed all'integrazione multiprofessionale, gestendo positivamente le eventuali situazioni conflittuali.</p> <p>Disponibilità all'ascolto ed alla collaborazione nel gruppo di lavoro, per stabilire un clima positivo e favorire il lavoro di squadra, dimostrando attenzione ai diversi punti di vista.</p>									

Muscarella

P. M. I. M. M. M.



IL SINDACATO DEI CITTADINI

U.I.L.
Federazione Poteri Locali
Segreteria Regionale Venezia-Veneto

NOTA A VERBALE SULL'ACCORDO SUI FONDI, PRODUTTIVITÀ E SISTEMA DI VALUTAZIONE

Come UIL FPL riteniamo l'accordo sottoscritto condivisibile ed in sintonia con la posizione sostenuta al tavolo sia relativamente al nuovo sistema di valutazione che alle progressioni orizzontali per le quali, con questo accordo si completa il percorso iniziato con i due precedenti accordi, sottoscritti da questa Organizzazione, arrivando così ad attribuire una fascia al personale che non ne aveva beneficiato nel quinquennio 2005-2010.

Tuttavia, come da sempre ribadito nelle trattative svoltesi in questi mesi, ed in linea con il voto espresso all'unanimità, dall'assemblea RSU, ci sentiamo di esprimere tutta la nostra contrarietà sull'incremento di 20.000€ della quota destinata all'indennità di funzione per le Posizioni Organizzative ed il Coordinamento parte fissa e variabile (art.3 punto 1 lettera e), e ciò anche in virtù del fatto che tali risorse non sono finanziate da un rinnovo contrattuale, ma tolte da risparmi generatisi in azienda e come tali, a nostro parere, dovevano essere utilizzati per l'attribuzione di ulteriori fasce, anche considerando che con le risorse assegnate dall'accordo, le stime che ci sono state fornite garantiscono una copertura non completa degli aventi titolo.

Ulteriore perplessità è rappresentata dal passaggio (art. 2 comma 2) con il quale vengono lasciati in disponibilità dell'Azienda, circa 500.000€ pari a un terzo dei risparmi utilizzabili per l'istituto della produttività, da utilizzare per attività progettuali nel prossimo triennio. Non vorremmo infatti che, come successo recentemente con le risorse



IL SINDACATO DEI CITTADINI

U.I.L.
Federazione Poteri Locali
Segreteria Regionale Venezia-Veneto

aggiuntive regionali, la possibilità di partecipare fosse data solo ad una parte dei dipendenti.

Per tali motivi chiediamo l'avvio della concertazione per conoscere la proposta dell'Azienda per l'utilizzo dei fondi destinati a questi 2 istituti riservandoci le valutazioni del caso in quella sede.

Segreteria Regionale
UIL FPL Venezia Veneto
Francesco Menegazzi

Mestre, 13 ottobre 2016