

PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

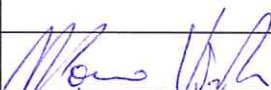
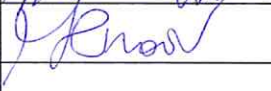
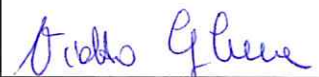
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

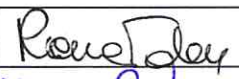
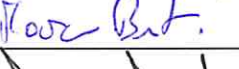

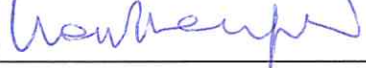
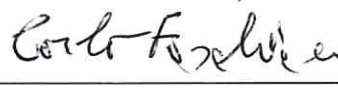

In materia di produttività collettiva anni 2020 e 2021

L'anno 2021, il giorno 10 del mese di novembre, 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
---------------	-------

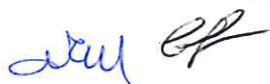
Per le organizzazioni sindacali	Firme
---------------------------------	-------

direttore generale Mauro Filippi	
direttore amministrativo Massimo Visentin	
direttore sanitario Francesca Ciruolo	
direttore dei servizi socio sanitari Paola Paludetti	
direttore ad interim u.o.c. risorse umane Maria Elisa Maiolo	
Direttore ad interim della funzione Ospedaliera Francesca Ciruolo	
direttore ad interim del distretto unico socio sanitario Cosimo De Chirico	
direttore del dipartimento di prevenzione Anna Pupo	
direttore ad interim u.o.c. professioni sanitarie Gloria Viotto	

R.S.U. Renata Talon	
C.G.I.L. - F.P. Marco Busato	
C.I.S.L. - FPS Dario De Rossi	
U.I.L. - FPL Francesco Menegazzi	
FIALS Carlo Foschiani	
F.S.I. USAE Roberto Tosi	
NURSING UP Stellina Piscitelli	

Premesso che

- 1) Il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018 relativo al personale del comparto sanità - triennio 2016/2018 ha istituito a decorrere dall'anno 2018 il nuovo "Fondo premialità e fasce" (art. 81) in cui sono confluite:
 - a) le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;
 - b) le risorse stabili del precedente fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali;









- 2) in data 13 ottobre 2016 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo decentrato che, tra l'altro, agli artt. 8 e 9 prevede il nuovo sistema di valutazione e valorizzazione del personale con l'approvazione di nuove schede di valutazione e la definizione dei criteri di ripartizione del fondo destinato alla produttività del personale;
- 3) nel corso del biennio 2020/2021 le dinamiche organizzative conseguenti all'emergenza covid, oltre alle molte assunzioni straordinarie effettuate, hanno comportato numerosi e frequenti spostamenti di personale che rendono meno rilevante per molti dipendenti l'appartenenza ad una specifica uo, diversamente merita riconoscere il contributo complessivo di ciascun dipendente ai risultati aziendali in due anni che hanno richiesto nei diversi settori aziendali una grande flessibilità e capacità di adattamento in tempi brevi a bisogni nuovi e continuamente mutevoli;

Le parti concordano quanto segue:

- 1) alla luce delle peculiari condizioni organizzative verificatesi per l'emergenza Covid-19 e nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le cui trattative sono in corso e che potrebbe introdurre rilevanti novità nel sistema premiante, per gli anni 2020 e 2021, è definito il seguente sistema di valutazione e valorizzazione del personale:

ANNO 2020:

- a) ai fini della valutazione del personale vengono utilizzate le schede di valutazione di cui all'accordo del 13 ottobre 2016 che prevedono quanto segue:

CATEGORIA	% OBIETTIVI	% COMPORTAMENTI
A	10	90
B	20	80
Bs	25	75
C	30	70
D	40	60
Ds	50	50
D e Ds con incarico di organizzazione	50	50

- b) il fondo complessivo, il cui valore stimato pari ad € 3.210.234,07, è stato calcolato in ragione degli acconti già liquidati al personale a tempo determinato e a tempo indeterminato, nonché in ragione del teorico saldo spettante al personale avente diritto, ipotizzando una valutazione individuale massima per tutti i beneficiari, viene ripartito - a consuntivo - fra tutto il personale, indipendentemente dal servizio di assegnazione, secondo i criteri indicati nel richiamato accordo sottoscritto in data 13 ottobre 2016, riconoscendo a ciascun dipendente la quota spettante tenendo conto del punteggio complessivamente attribuito, secondo le fasce di seguito dettagliate, nella richiamata scheda di valutazione, dei giorni di effettiva presenza, dell'impegno orario e del parametro di cui alla tabella sottoriportata:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	100
B	108
Bs	134
C	156
D	167
D con incarico di organizzazione e Ds	182

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M', 'ep', 'AM', 'scu', and 'L'.

- c) fermi restando i criteri sopra descritti, la quota complessivamente spettante, sarà erogata come segue:

punteggio valutazione	% corrisposta
100 - >=95	100%
<95 - >=87	95%
<87 - >=78	90%
<78 - >=69	85%
<69 - >=61	80%
=60	75%

il punteggio di valutazione inferiore a 60/100 non dà titolo alla produttività e comporta il recupero degli account eventualmente corrisposti;

- d) vengono corrisposte, a saldo, le seguenti quote teoriche massime, già previste nel precedente accordo:

CATEGORIA	QUOTA TEORICA ANNUA MAX
A	€ 1.080,76
B	€ 1.169,89
Bs	€ 1.448,47
C	€ 1.682,42
D	€ 1.805,13
D con funzioni di coordinamento e Ds	€ 1.966,67

- e) le suddette quote saranno corrisposte purchè la disponibilità del fondo sia sufficiente. Qualora il fondo non fosse sufficiente, le quote saranno ridotte in misura proporzionale.

ANNO 2021:

A) SCHEDE DI VALUTAZIONE:

la valutazione individuale è effettuata utilizzando le nuove schede allegate al presente accordo. Sono previsti due modelli di schede di cui uno per la valutazione del personale con incarichi di funzione di organizzazione.

Entrambi i modelli prevedono due aree di valutazione distinte:

- area comportamenti
- area obiettivi

Nell'area comportamenti sono descritti i comportamenti attesi per ogni item con l'individuazione di un range di punteggio per ciascuno.

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

Nell'area obiettivi il responsabile indica uno o più obiettivi discussi con ogni dipendente ai fini della massima condivisione.

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

I valutatori e i momenti di informazione, condivisione e monitoraggio del processo valutativo sono confermati come descritti dall'accordo sottoscritto il 13 ottobre 2016.

La metodologia di condivisione delle valutazioni verrà rivista in tempi brevi, anche in relazione ai contenuti del prossimo CCNL. L'Azienda si impegna a monitorare puntualmente l'effettiva consegna e conoscenza del contenuto della scheda da parte del dipendente e ad effettuare le relative verifiche a campione. In caso di mancata consegna il dipendente può comunicarlo alla UOC Risorse Umane.

B) RIPARTIZIONE DEL FONDO

Ai fini della determinazione delle quote effettivamente spettanti a ciascun dipendente si tiene conto del punteggio complessivo della scheda di valutazione, secondo le fasce di seguito dettagliate, dei giorni di presenza nell'anno, dell'impegno orario e del parametro della categoria di inquadramento. Le suddette quote saranno corrisposte purchè la disponibilità del fondo sia sufficiente. Qualora il fondo non fosse sufficiente, le quote saranno ridotte in misura proporzionale.

Fermi restando i criteri sopra descritti, la quota complessivamente spettante, sarà erogata come segue:

punteggio valutazione	% corrisposta
60 - >=56	100%
<55 - >=51	95%
<50 - >=46	90%
<45 - >=41	85%
<40 - >=37	80%
=36	75%

Il punteggio di valutazione inferiore a 36/60 non dà titolo alla produttività e comporta l'eventuale recupero degli acconti eventualmente corrisposti.

Vengono corrisposte, a saldo, le seguenti quote teoriche massime, già previste nel precedente accordo:

CATEGORIA	QUOTA TEORICA ANNUA MAX
A	€ 1.080,76
B	€ 1.169,89
Bs	€ 1.448,47
C	€ 1.682,42
D	€ 1.805,13
D con funzioni di coordinamento e Ds	€ 1.966,67

La 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 congedo per maternità obbligatoria cui viene in ogni caso riconosciuta una quota pari agli acconti.

Al personale a tempo determinato, considerato che la durata del servizio potrebbe comportare l'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.

Al personale neo assunto vengono riconosciuti gli acconti in analogia agli altri dipendenti, salvo eventuale recupero in caso di mancato superamento del periodo di prova.

La produttività viene riconosciuta in rapporto alle giornate di effettiva presenza (comprese le ferie), garantendo in ogni caso:

- il congedo di maternità obbligatoria
- le assenze per lutto

am

SP

ep

g

M

PM

ef

- citazione a testimoniare
- funzioni di giudice popolare
- tre giorni di assenza ex art. 4 comma 1 legge 53/2000
- permessi sindacali
- permessi legge 104/1992 per i soli dipendenti portatori di handicap grave
- malattia e infortunio nel limite dei primi 30 giorni nell'anno
- congedi per vittime di violenza art 39 CCNL 21.05.2018
- permessi per espletamento funzioni RLS.

Gli acconti sono subordinati all'esito di un monitoraggio trimestrale, secondo le procedure di verifica già in essere a cura dell'uoc 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 uo), 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 nella misura del 75% rispetto alla quota massima teorica annua definita nella precedente tabella.

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 congedo di maternità obbligatorio.

= 0 = 0 = 0 = 0 =

scu

ef sf

B
B
x f
PM
or

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si danno atto che si incontreranno per ridefinire le risorse destinate alla premialità, qualora, a causa di eventuali maggiori costi a carico del fondo "condizioni di lavoro e incarichi", i residui dello stesso non fossero sufficienti a garantire la premialità nei termini descritti dal presente accordo.

Le parti si impegnano a verificare e, se necessario, a definire le modalità di applicazione dell'art. 86 del CCNL 2016/2018.



Rino
Dario Galea

Paola

Carlo Fontana
Autore del testo



AULSS 4 VENETO ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE A, B, BS, C, D, DS

DATI DEL DIPENDENTE		
MATRICOLA	99999	
COGNOME NOME	ROSSI MARIO	
ANNO	2021	
STRUTTURA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
U.O.	RISORSE UMANE	
PROFILO PROFESSIONALE		
CATEGORIA	D	
POSIZIONE GIURIDICA		
NOME VALUTATORE		
OBIETTIVI OBBLIGATORI		
SI		
OBIETTIVI DEL VALUTATO	intervallo di punteggio	Punteggio
	0 - 20	20
OSSERVAZIONI		
Validazione prima fase - comunicazione e assegnazione obiettivi		
Firma valutatore		
Firma coordinatore		
Firma valutato		



AULSS 4 VENETO ORIENTALE

data:

[Empty rectangular box for data entry]

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

FATTORI DI COMPORTAMENTO (FC)		intervallo di punteggio	Punteggio conseguito
1	Competenze tecnico professionali Grado di conoscenza tecnico - professionale e capacità di applicazione pratica	da 1 a 8	8
2	Precisione operativa Grado di accuratezza, ordine e attenzione con cui vengono svolte le attività assegnate	da 1 a 6	6
3	Relazioni con l'utenza interna ed esterna Cortesia e disponibilità nei rapporti con l'utente; capacità di ascolto e comprensione; capacità di mediazione e gestione dei conflitti; efficacia e appropriatezza nella comunicazione	da 1 a 6	6
4	Relazioni tra dipendenti e lavoro di squadra Disponibilità a lavorare in gruppo (anche se richiesto in attività di tutoraggio), capacità di generare relazioni interpersonali collaborative con altre figure sia all'interno che all'esterno della propria struttura	da 1 a 8	8
5	Flessibilità e disponibilità alle esigenze di servizio capacità di partecipare attivamente ai cambiamenti organizzativi ed operativi (es: utilizzo nuove tecnologie, gruppi di lavoro)	da 1 a 6	6
6	Rispetto dei regolamenti, delle direttive e dei codici di comportamento Rispetto dei regolamenti e delle direttive aziendali, delle direttive della struttura di appartenenza e del codice di comportamento dei dipendenti pubblici	da 1 a 6	6
TOTALE PUNTEGGIO FC (MASSIMO OTTENIBILE 40)			40
ESITO FINALE			
AREA OBIETTIVI			20
AREA COMPORTAMENTI			40
TOTALE PUNTEGGIO (MASSIMO OTTENIBILE 60)			60

AREA VALIDAZIONE SCHEDA

Validazione valutazione finale complessiva e comunicazione al dipendente

Firma valutatore	
Firma coordinatore	
Firma valutato	

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

data:

--

dr

dr

dr

well

dr
the f
dr

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

EVENTUALI OSSERVAZIONI VALUTAZIONE INTERMEDIA
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL COORDINATORE

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

[Handwritten mark]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO CON INCARICO DI ORGANIZZAZIONE

DATI DEL DIPENDENTE		
MATRICOLA	99999	
COGNOME NOME	ROSSI MARIO	
ANNO	2021	
STRUTTURA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
U.O.	RISORSE UMANE	
PROFILO PROFESSIONALE		
CATEGORIA	D	
POSIZIONE GIURIDICA		
NOME VALUTATORE		
OBIETTIVI OBBLIGATORI		
SI		
OBIETTIVI DEL VALUTATO	intervallo di punteggio	Punteggio
	0 - 30	30
OSSERVAZIONI		
Validazione prima fase - comunicazione e assegnazione obiettivi		
Firma valutatore		
Firma coordinatore		
Firma valutato		
data:		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

FATTORI DI COMPARTAMENTO (FC)		intervallo di punteggio	Punteggio conseguito
1	Gestione della squadra Capacità di coinvolgere, gestire e valutare i propri collaboratori, di risolvere i conflitti, di accrescere la professionalità, anche promuovendone l'aggiornamento ed essere riconosciuto come un punto di riferimento	da 1 a 4	4
2	Gestione delle risorse tecniche Organizzazione del lavoro finalizzato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia, contribuendo alla razionalizzazione dei costi	da 1 a 4	4
3	Capacità organizzativa e gestionale Capacità di pianificare, gestire, e verificare l'attività del Servizio: individuare elementi di criticità organizzativa ed ideare soluzioni anche in situazioni di emergenza; promuovere il cambiamento e l'innovazione	da 1 a 5	5
4	Capacità relazionali Capacità di comunicare in modo efficace, capacità di instaurare relazioni collaborative all'interno e all'esterno del proprio servizio	da 1 a 4	4
5	Relazioni tra dipendenti e lavoro di squadra Disponibilità a lavorare in gruppo (anche se richiesto in attività di tutoraggio), capacità di generare relazioni interpersonali collaborative con altre figure sia all'interno che all'esterno della propria struttura	da 1 a 5	5
6	Rispetto dei regolamenti, delle direttive e dei codici di comportamento Rispetto dei regolamenti e delle direttive aziendali, delle direttive della struttura di appartenenza e del codice di comportamento dei dipendenti pubblici	da 1 a 4	4
7	Aggiornamento e formazione Impegno e disponibilità ad aggiornarsi e ad acquisire nuove conoscenze e competenze professionali, nonché a diffonderle	da 1 a 4	4
TOTALE PUNTEGGIO FC (MASSIMO OTTENIBILE 30)			30

WSP

[Signature]

[Signature]

[Signature]

maio

[Signature]
de 10/5

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

ESITO FINALE	
AREA OBIETTIVI	30
AREA COMPORTAMENTI	30
TOTALE PUNTEGGIO (MASSIMO OTTENIBILE 60)	60

AREA VALIDAZIONE SCHEDA	
Validazione valutazione finale complessiva e comunicazione al dipendente	
Firma valutatore	
Firma coordinatore	
Firma valutato	
data:	
EVENTUALI OSSERVAZIONI VALUTAZIONE INTERMEDIA	
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL COORDINATORE	

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

o.n.

AULSS 4 VENETO ORIENTALE

--

es

es

mao

mao

es

es

es
mao