

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 24 del 18/01/2018

Il Direttore Generale dell'Azienda U.L.S.S. n. 9 SCALIGERA, dott. Pietro Girardi, nominato con D.P.G.R.V. n. 196 del 30/12/2015 e confermato con D.P.G.R.V. n. 164 del 30/12/2016, coadiuvato dai Direttori:

- dott. Giuseppe Cenci Direttore Amministrativo
- dr.ssa Denise Signorelli Direttore Sanitario
- dott. Raffaele Grottola Direttore dei Servizi Socio-Sanitari

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

OGGETTO

APPROVAZIONE ACCORDI DECENTRATI IN MATERIA DI "REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA" - "GESTIONE DELLE ASSENZE IMPROVISE" - "REGOLAMENTO DELL'ORARIO DI LAVORO" - DEL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO, PER L'AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA.

Note per la trasparenza: Approvazione accordi sottoscritti con le OO.SS e RSU del comparto: "Accordo per l'attribuzione della produttività collettiva" – "Accordo gestione assenze improvvise" – "Regolamento orario di lavoro personale del comparto" a valere dal 01/01/2018.

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 24 DEL 18/01/2018

Il Direttore del Servizio Risorse Umane

Premesso che:

- la legge regionale 25 ottobre 2016, n. 19, nell'istituire l'ente di governance della sanità regionale veneta, denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto – Azienda Zero", ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende ULSS. Il tutto a decorrere dal 1° gennaio 2017;
- in particolare, per quanto attiene le Aziende ULSS della Provincia di Verona, l'U.L.S.S. n. 20 di Verona ha modificato la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 9 Scaligera", mantenendo la propria sede legale in Verona, ed ha incorporato le sopresse ULSS n. 21 di Legnago ed ULSS n. 22 di Bussolengo;
- da tale riassetto sono derivate numerose ricadute di carattere organizzativo e gestionale riguardanti il personale dipendente, tra le quali l'applicazione dei contratti integrativi e più in generale degli accordi e dei regolamenti oggetto di relazioni sindacali riguardanti l'azienda accorpante ex ULSS 20 e le aziende accorpate ex ULSS 21 e 22;
- in data 24/06/2016 è stato sottoscritto il Protocollo d'Intesa, tra la Regione Veneto e le OO.SS. del Comparto recepito con DGRV 1969 del 6/12/2016, riguardante i primi interventi in materia di personale del SSR alla luce della L.R. 19/2016;
- con il citato protocollo è stato dato atto tra le altre che:
 - "Il trattamento previsto dagli accordi integrativi, che possono avere diverso contenuto nelle Aziende sopresse rispetto all'incorporante, sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'accordo in sede aziendale in modo da consentire l'armonizzazione dei trattamenti relativi alle retribuzioni accessorie, con particolare riguardo ai Fondi. In conformità a quanto proposto dalla Regione del Veneto – Area Sanità e Sociale, anche a seguito di confronto ai tavoli sindacali regionali, e per uniformità di comportamento con le altre Aziende Sanitarie interessate alla riorganizzazione, la proroga dei trattamenti delle Aziende sopresse agli ex dipendenti di queste non potrà protrarsi oltre il 30 settembre 2017, salvo diversa intesa";

Atteso che si è pertanto provveduto ad aprire i tavoli di confronto per la sottoscrizione di accordi integrativi dell'Azienda U.L.S.S. 9 Scaligera, nelle rispettive aree di contrattazione, non pervenendo tuttavia nei termini fissati nei protocolli alla regolamentazione di tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale;

Vista la nota prot. 402531 del 27/09/2017 con al quale la Regione Veneto ha ritenuto di fornire indicazioni alle Aziende Sanitarie di concordare con le organizzazioni sindacali di differire, comunque non oltre il 31/12/2017, la sottoscrizione dei nuovi contratti integrativi e accordi aziendali;

Il Proponente: Direttore Servizio Risorse Umane F.TO Dott.ssa Antonella Vecchi

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 24 DEL 18/01/2018

Richiamata la deliberazione nr. 877 del 12/10/2017 con la quale è stato preso atto dell'accordo, con le organizzazioni sindacali e le RSU per l'area del comparto, di prorogare gli accordi riguardanti il trattamento previsto dagli accordi decentrati, non ancora omogeneizzati, fino alla definizione dell'accordo in sede aziendale da parte dell'Azienda ULSS 9 Scaligera, in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici, al 31 dicembre 2017, salve successive nuove intese;

Dato atto che negli incontri sindacali dell'area del comparto sono stati sottoscritti i seguenti accordi:

- 11/12/2017 - *"Regolamento per l'attribuzione della produttività collettiva"* a valere dal 01/01/2018;
- 27/12/2017 - *"Accordo gestione assenze improvvise"* a valere dal 01/01/2018;
- 27/12/2017 - *"Regolamento orario di lavoro personale del comparto"* a valere dal 01/01/2018;

Preso atto del parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economica-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs. 30/3/2001 n. 165, espresso dal Collegio Sindacale nella seduta del 11/01/2018, sia per gli accordi che per il regolamento di cui sopra, depositato agli atti del servizio;

Viste le disposizioni in materia di produttività, orario di lavoro del CCNL vigente del personale del comparto e delle norme generali in particolare per la disciplina dell'orario di lavoro;

Precisato che nel regolamento dell'orario di lavoro è stato stabilito che la ricorrenza del Santo Patrono per tutta l'Azienda è il giorno 21 maggio "San Zeno" Santo Patrono di Verona, sede legale dell'Azienda ULSS 9 Scaligera;

Propone l'adozione del provvedimento sotto riportato.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista l'attestazione del Responsabile dell'avvenuta regolare istruttoria della pratica in relazione sia alla sua compatibilità con la vigente legislazione nazionale e regionale, sia alla sua conformità alle direttive e regolamentazione aziendali;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

Il Proponente: Direttore Servizio Risorse Umane F.TO Dott.ssa Antonella Vecchi

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 24 DEL 18/01/2018

- 1) di approvare gli accordi decentrati sottoscritti con le organizzazioni sindacali e la RSU dell'area del comparto, di seguito elencati e allegati al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale:
 - *"Regolamento per l'attribuzione della produttività collettiva"* a valere dal 01/01/2018, sottoscritto il 11/12/2017;
 - 27/12/2017 – *"Accordo gestione assenze improvvise"* a valere dal 01/01/2018, sottoscritto il 27/12/2017
 - 27/12/2017 – *"Regolamento orario di lavoro personale del comparto"* a valere dal 01/01/2018;
- 2) di stabilire che gli accordi e il regolamento entrano in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2018 e dalla medesima data sostituiscono gli accordi e regolamenti in materia di incentivazione alla produttività, gestione assenze improvvise, orario di lavoro personale del comparto di cui alle disposizioni del CCNL vigente, nelle ex ULSS 20, 21 e 22 ed ha efficacia per tutto il personale dipendente dell'area del comparto dell'Azienda ULSS 9 Scaligera;
- 3) di stabilire che la ricorrenza del Santo Patrono per tutta l'Azienda è il giorno 21 maggio "San Zeno" Santo Patrono di Verona, sede legale dell'Azienda ULSS 9 Scaligera;
- 4) di incaricare i Servizi competenti, ognuno per la propria competenza, di disporre tutte le necessarie comunicazioni, sia interne che esterne all'Azienda, in ordine alla ricorrenza del Santo Patrono dell'Azienda ULSS 9 come indicato al punto 3);
- 5) di precisare che il presente regolamento sarà inviato all'ARAN con le modalità previste dalla nota dell'ARAN prot. 5150 del 16/06/2017 e verrà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Azienda, sottosezione "Amministrazione trasparente/Personale/Contrattazione integrativa".

Il Direttore Sanitario Il Direttore Amministrativo Il Direttore dei Servizi
 Socio Sanitari

F.TO dr.ssa Denise Signorelli F.TO dott. Giuseppe Cenci F.TO dott. Raffaele Grottola

IL DIRETTORE GENERALE
F.TO dott. Pietro Girardi

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 24 DEL 18/01/2018

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dalla data di adozione.

In data odierna copia della presente deliberazione viene:

- Pubblicata per 15 giorni consecutivi nell'Albo on line, ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 – comma 1 – della L. 18.06.2009, n. 69 e s.m.i.
- Trasmessa al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 10 – comma 5 – della L.R. 14.09.1994, n. 56.

Verona, 19/01/2018

il Direttore
Servizio Affari Generali
F.TO Dott. Gabriele Gatti

TRASMESSA PER L'ESECUZIONE A:

Servizio Risorse Umane

TRASMESSA PER CONOSCENZA A:

Servizio Risorse Umane
Tommaso Zanin
Antonietta Ristaino
Sara Gasparini

Il Proponente: Direttore Servizio Risorse Umane F.TO Dott.ssa Antonella Vecchi

REGIONE DEL VENETO



ULSS9
SCALIGERA

AREA COMPARTO





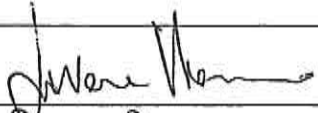


***Regolamento per l'attribuzione della produttività
collettiva del Personale del Comparto Sanità***

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

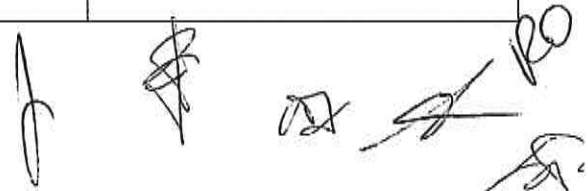
Delegazione di parte pubblica

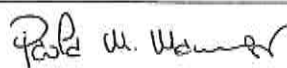
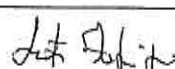

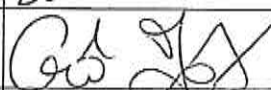
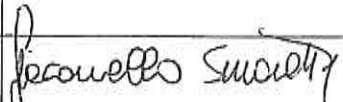


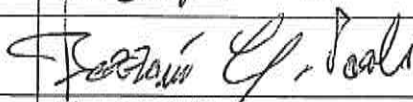
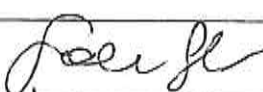
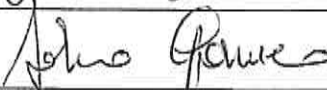
Direttore Amministrativo	Dott. Giuseppe Cenci	
Direttore Sanitario	Dott.ssa Denise Signorelli	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Dott. Raffaele Grottola	(*) ASSENTE
Direttore UOC Servizio Risorse Umane	Dott.ssa Antonella Vecchi	
Responsabile UOC Direzione delle Professioni Sanitarie	Dott.ssa Maria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

Delegazione di parte sindacale - AREA COMPARTO

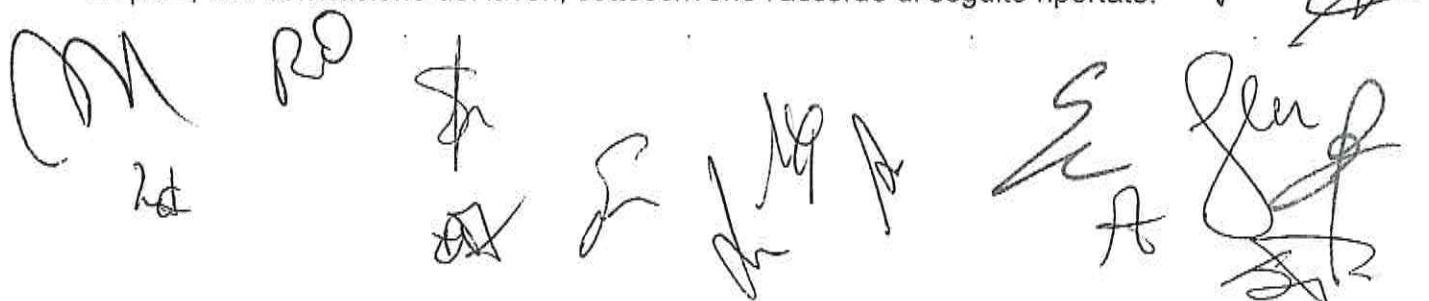
CGIL - FP	Todesco Sonia	
CGIL - FP	Pellicari Luigi	
CGIL - FP	Olivato Sante	
CGIL - FP	Olivieri Renato	
CISL - FP	Zacchi Roberto	(*) ASSENTE
CISL - FP	Dotti Giuseppe	(*) ASSENTE
CISL - FP	Savoia Massimo	
UIL - FPL	Prencipe Daniela	
FIALS	Frattoni Raffaele	(*) ASSENTE
FIALS	Tamburini Ernesto	
FSI		(*)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





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

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



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

PREMESSA

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

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

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

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

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

Art. 1

Campo di applicazione e validità

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

Art. 2

Quadro normativo di riferimento

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

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

Art. 3

Criteri di attribuzione della quota di produttività al personale del Comparto

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

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

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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials or names.

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

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

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

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

B) GIORNATE DI PRESENZA IN SERVIZIOO

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

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

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

10. Il grado di raggiungimento degli obiettivi a livello individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale. La quota determinata andrà ad influire sulla quota di risultato (punto 3 lettera b).
11. Partecipano all'istituto dell'incentivazione della produttività collettiva anche i dipendenti a rapporto di lavoro part-time, ai quali è attribuita la quota incentivante in proporzione al rispettivo orario settimanale.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

Art. 4
Criteri di liquidazione

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

Gli importi sono così determinati:

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

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

Art. 5
Norma finale

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some initials are clearly visible, such as 'SS', 'PO', 'MP', 'AN', 'Ser', and 'A'. There are also several illegible scribbles and marks.