



**Regolamento per l'attribuzione della retribuzione di
risultato
Dirigenza Medica e Veterinaria**

[Handwritten signatures and initials]

[Faint watermark: COPIA IN PUBBLICA]

Regolamento per l'attribuzione della retribuzione di risultato Dirigenza Medica e Veterinaria

PREMESSA

Il presente regolamento ha la finalità di disciplinare i criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato per il personale dipendente dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, 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.SSSS. n. 21 Legnago e 22 Bussoleto, 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 retribuzione di risultato e della qualità della prestazione individuale.

La retribuzione di risultato è basata su principi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi specifici assegnati ai Dipartimenti e alle Strutture Organizzative Aziendali, concordati tra la Direzione Strategica con i Direttori dei Dipartimenti e i Direttori Responsabili delle Strutture Organizzative Aziendali (Strutture Complesse e Semplici Dipartimentali) in sede di negoziazione di budget annuale.

Il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale è annualmente destinato a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a differenziare la premialità per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione individuale.

La retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnate alle singole strutture sulla base della metodologia della negoziazione per budget.

Il fondo per retribuzione di risultato è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda finalizzati al conseguimento dei più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità delle prestazioni.

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 dell'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria e ha validità dal 1.01.2018.



Art. 2

Quadro normativo di riferimento

- ✓ Art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ✓ 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. 63 – CCNL 5.12.1996 “Il finanziamento della retribuzione di Risultato”;
- ✓ Art. 65 – CCNL 5.12.1996 “La produttività per i Dirigenti Medici e Veterinari di I e II livello del SSN”
- ✓ Art. 66 – CCNL 5.12.1996 – “Premio per la prestazione della qualità individuale”
- ✓ Art. 52 – CCNL 8.06.2000; Art. 56 CCNL 3.11.2005; Art. 12 CCNL 5.07.2006; Art. 26 CCNL 17.10.2008; Art. 11 CCNL 6.05.2010 “Fondo della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale”;
- ✓ 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.

Art. 3

Criteri di attribuzione ai Dirigenti della retribuzione di risultato

1. Il Fondo per la retribuzione di risultato 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 ai dirigenti a titolo di retribuzione di risultato per anno di riferimento sono costituite da:
 - a) risorse riferite al Fondo di retribuzione di risultato definito nell’anno;
 - b) eventuali risorse residue a consuntivo provenienti dal Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di struttura complessa e dal Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Tali risorse residue saranno temporaneamente utilizzate nel Fondo della Retribuzione di risultato e quindi riassegnate ai rispettivi fondi di appartenenza a decorrere dall’esercizio finanziario successivo.
2. Una quota pari a Euro 120.000,00 del suddetto Fondo, viene riservata alla Direzione Generale per la remunerazione di maggiori obiettivi che vengono definiti annualmente in sede di negoziazione di budget. A tale somma viene aggiunta, per le stesse finalità la somma del fondo di cui all’art. 66 del CCNL del 05/12/1996. L’utilizzo di tali risorse è oggetto di rendicontazione annuale alle OO.SS.
3. Le risorse a disposizione per la retribuzione di risultato, dedotto l’importo di cui al comma 2, sono attribuite ad ogni singola UOC/UOSD in proporzione al numero dei dirigenti previsti dalla dotazione organica (personale in servizio/fabbisogno teorico inteso come personale da assumere in previsione nel periodo di riferimento) al 1 gennaio dell’anno di riferimento.

See

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]



4. In caso di attività a favore di più unità operative contemporaneamente il Dirigente viene considerato in quella in cui l'attività è svolta in modo prevalente. Al Direttore di U.O.C che svolge attività a scavalco su più unità operative complesse (o UOSD) viene attribuita al massimo un'ulteriore quota di risultato con le modalità previste dal presente regolamento. Al dirigente individuato quale referente della struttura vacante viene riconosciuta una quota con il fondo di cui al punto 2).
5. Le risorse di cui comma 3) del fondo assegnate alla singola UOC/UOSD vengono distribuite ai dirigenti in servizio utilizzando i seguenti fattori:

A) COEFFICIENTI

- Direttore di Struttura Complessa = coefficiente 1,4
- Responsabile UOSD = coefficiente 1,2
- Altri Dirigenti = coefficiente 1.

Al Dirigente al quale è affidato l'incarico di sostituzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 08/06/2000, viene riconosciuto il coefficiente 1,4, in proporzione all'effettivo periodo oggetto dell'incarico.

B) GIORNATE DI PRESENZA IN SERVIZIO

- Ai fini della retribuzione di risultato 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 e facoltativo, per riposo compensativo e per donazione di sangue e midollo osseo e astensione obbligatoria per gravidanza che saranno considerate come presenza in servizio.

6. La quota di incentivazione da assegnare ad ogni singola U.O.C. è proporzionalmente ridotta in rapporto alla percentuale di obiettivo raggiunto, con la seguente graduazione:

% obiettivo raggiunto	% liquidabile
100% - 90%	100%
89%-80%	90%
79%-70%	80%
Inferiore al 70%	0%

7. Il grado di raggiungimento degli obiettivi a livello individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale.

8. Le economie derivanti dagli importi non erogati a causa di una valutazione a livello individuale non pienamente positiva (scheda di valutazione), vanno ripartite all'interno delle risorse di equipe di cui al comma 3;

9. Eventuali risparmi del fondo di cui al comma 2 confluiscono nel fondo generale di risultato e vanno ridistribuiti fra i componenti delle équipes che hanno raggiunto gli obiettivi secondo i criteri stabiliti nel presente articolo.

10. Al dirigente che esce dall'U.O. nel corso del mese è attribuita la quota di retribuzione di risultato dell'U.O. di provenienza per il mese in cui si è verificato il trasferimento e dal mese successivo il nuovo compenso.

Art. 4

Criteri di liquidazione

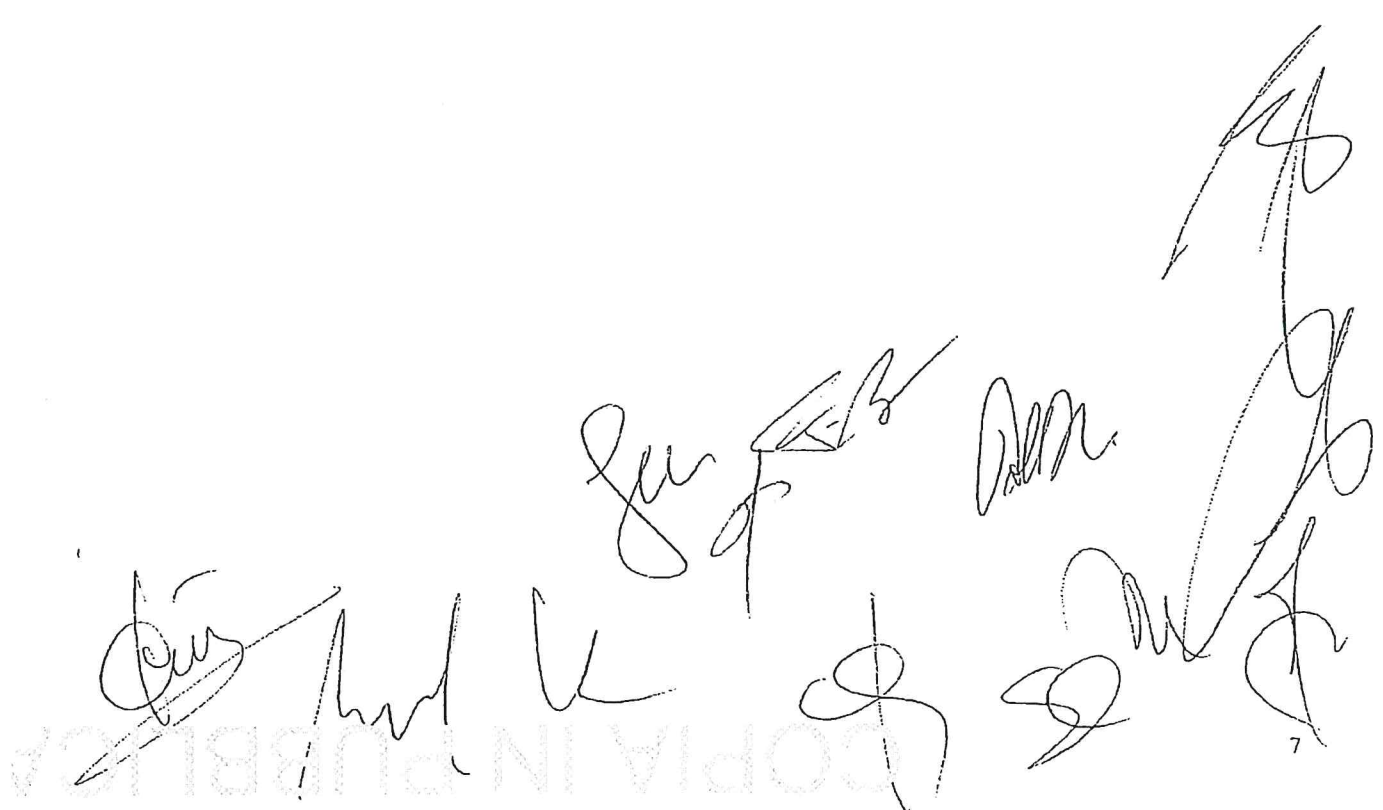
Una quota di retribuzione di risultato è corrisposta con anticipi a cadenza mensile nella misura del 50% della quota di risultato assegnata provvisoriamente ad ogni singola U.O. Gli importi già anticipati saranno conguagliati ad avvenuta verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed a conclusione del processo di valutazione.

Art. 5

Norma finale

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme contrattuali e legislative vigenti in materia, precisando che le risorse vanno interamente spese per le finalità del presente regolamento nell'anno di riferimento.

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



Handwritten signatures and a watermark. The watermark reads "COPIA IN PUBBLICA" and "42188127". There is a small number "7" at the bottom right.

Regolamento per l'attribuzione della retribuzione di risultato Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa

W

W

g *M*
E *for*

Attilio Dan *DS*

DS

Regolamento per l'attribuzione della retribuzione di risultato Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa

PREMESSA

Il presente regolamento ha la finalità di disciplinare i criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato per il personale dipendente dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, 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.SSSS. 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 retribuzione di risultato e della qualità della prestazione individuale.

La retribuzione di risultato è basata su principi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi specifici assegnati ai Dipartimenti e alle Strutture Organizzative Aziendali, concordati tra la Direzione Strategica con i Direttori dei Dipartimenti e i Direttori Responsabili delle Strutture Organizzative Aziendali (Strutture Complesse e Semplici Dipartimentali) in sede di negoziazione di budget annuale.

Il fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale è annualmente destinato a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a differenziare la premialità per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione individuale.

La retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnate alle singole strutture sulla base della metodologia della negoziazione per budget.

Il fondo per retribuzione di risultato è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda finalizzati al conseguimento dei più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità delle prestazioni.

La retribuzione di risultato tiene conto del superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato, anche in considerazione della dinamica occupazionale dell'Azienda, registrata negli ultimi anni, nell'ambito della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa.

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 dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa e ha validità dal 1.01.2018.

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano, tra cui "A. Di..."]

Art. 2
Quadro normativo di riferimento

- ✓ Art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ✓ Art. 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. 61 – CCNL 5.12.1996 “Il finanziamento della retribuzione di Risultato”;
- ✓ Art. 62 – CCNL 5.12.1996 “La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale”;
- ✓ Art. 63 – CCNL 5.12.1996 – “Premio per la prestazione della qualità individuale”
- ✓ Art. 52 – CCNL 8.06.2000; Art. 51 CCNL 3.11.2005; Art. 11 CCNL 5.07.2006; Art. 27 CCNL 17.10.2008; Art. 10 CCNL 6.05.2010 “Fondo della retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale”;
- ✓ 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.

Art. 3
Criteri di attribuzione ai Dirigenti della retribuzione di risultato

1. Il Fondo per la retribuzione di risultato 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 ai dirigenti a titolo di retribuzione di risultato per anno di riferimento sono costituite da:
 - a) risorse riferite al Fondo di retribuzione di risultato definito nell'anno;
 - b) eventuali risorse residue a consuntivo provenienti dal Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di struttura complessa e dal Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Tali risorse residue saranno temporaneamente utilizzate nel Fondo della Retribuzione di risultato e quindi riassegnate ai rispettivi fondi di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.
2. Il 3% del suddetto Fondo, viene riservato alla Direzione Generale per la remunerazione di maggiori obiettivi che vengono definiti annualmente in sede di negoziazione di budget. L'utilizzo di tali risorse è oggetto di rendicontazione annuale alle OO.SS.
3. Le risorse a disposizione per la retribuzione di risultato, dedotta la percentuale di cui al comma 2, sono attribuite ad ogni singolo Dipartimento/UOC/UOSD in proporzione al numero dei dirigenti assegnati all'équipe nell'anno di riferimento. Le eventuali risorse residue in caso di assenza di personale assegnato rimangono nel budget di équipe nella misura del 50% e ridistribuiti ai presenti.
4. In caso di attività a favore di più unità operative contemporaneamente il Dirigente viene considerato in quella in cui l'attività è svolta in modo prevalente.
5. Le risorse di cui al comma 3 sono assegnate al singolo Dipartimento/UOC/UOSD viene distribuito ai dirigenti in servizio utilizzando i seguenti fattori:

A) COEFFICIENTI

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the name 'MIA' and various scribbles.]

- Direttore di Struttura Complessa e Responsabile UOSD, titolare e F.F. (facente funzioni) = coefficiente 1,5
- Responsabile UOS = coefficiente 1,40
- Altri Dirigenti = coefficiente 1,30.

Ai Direttori di UOC che svolgono l'attività a scavalco su una o più strutture complesse è riconosciuta una doppia quota con coefficiente 1,5, in proporzione all'effettivo periodo oggetto dell'incarico.

B) GIORNATE DI PRESENZA IN SERVIZIOO

Decorsi i primi trenta (30) giorni anche non continuativi di assenza, la quota spettante viene decurtata dei giorni di assenza non equiparata a presenza.

Ai fini della retribuzione di risultato 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 e facoltativo, per riposo compensativo e per donazione di sangue e midollo osseo che saranno considerate come presenza in servizio.

6. La quota di incentivazione da assegnare ad ogni singola U.O.C. è proporzionalmente ridotta in rapporto alla percentuale di obiettivo raggiunto, con la seguente graduazione:

% obiettivo raggiunto	% liquidabile
100% - 85%	100%
84%-70%	80%
69%-60%	60%
Inferiore al 60%	0%

7. Eventuali risparmi del fondo di cui al comma 2 confluiscono nel fondo generale di risultato e vanno ridistribuiti fra i componenti delle équipes che hanno raggiunto gli obiettivi secondo i criteri stabiliti nel presente articolo.
8. Al dirigente che esce dall'U.O. nel corso del mese è attribuita la quota di retribuzione di risultato dell'U.O. di provenienza per il mese in cui si è verificato il trasferimento e dal mese successivo il nuovo compenso.

Art. 4 Criteri di liquidazione

Una quota di retribuzione di risultato è corrisposta con anticipi a cadenza mensile nella misura del 50% della quota di risultato assegnata provvisoriamente ad ogni singola U.O. 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.

Art. 5 Fondo per la qualità della prestazione individuale

1. Il fondo per il premio della qualità della prestazione individuale è definito nel suo ammontare, distintamente per l'area della dirigenza Sanitaria per l'area della dirigenza, Professionale/ Tecnico e Amministrativa, secondo quanto stabilito dalla

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'lu', 'k', 'v', 'se', 'D', 'u', 'f', 'S', 'TAT', 'P', 'E']

normativa vigente, con particolare riferimento alle disposizioni contrattuali e alle istruzioni del MEF.

2. Il premio è attribuito ad una percentuale massima del 7% dei dirigenti in servizio ed è rivolto a valorizzare la capacità dei dirigenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità dei servizi pubblici.
3. Nei limiti numerici precedentemente riportati il Direttore Generale, sentito il parere dei Direttore Sanitario per la Dirigenza Sanitaria e Direttore Amministrativo per la dirigenza Professionale, Tecnico e Amministrativa, utilizzando i criteri generali individuati dall'art.66, comma 3, del CCNL 05/12/1996, eventualmente integrati da altri, coerenti oggettivamente con i fini istituzionali, con le strategie e gli obiettivi dell'Azienda, attribuisce il beneficio economico previsto entro il 31 dicembre di ogni anno. Tra i criteri va considerata anche l'attività svolta dai dirigenti, individuati formalmente a supporto degli incarichi ad interim.
4. L'importo di detti premi, specificatamente motivati e resi pubblici, tiene conto dell'incarico ricoperto come segue:
 - incarico comportante direzione Unità Operativa o Struttura quota 1,10;
 - incarico non comportante direzione Unità Operativa quota 1,00.
5. L'Azienda s'impegna ad effettuare le necessarie valutazioni in tempo utile per soddisfare la scadenza contrattuale prevista ed a darne informazione alle OO.SS. di Area.

Art. 6 Norma finale

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme contrattuali e legislative vigenti in materia, precisando che le risorse vanno interamente spese per le finalità del presente regolamento nell'anno di riferimento.

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COPIA PUBBLICA

REGIONE DEL VENETO



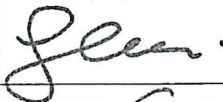

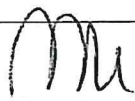
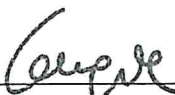
ULSS9
SCALIGERA

AREA COMPARTO

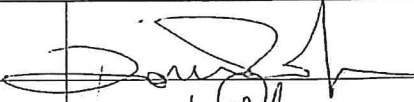
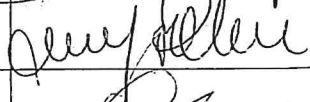

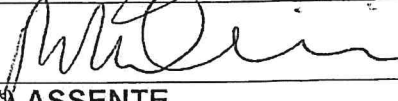
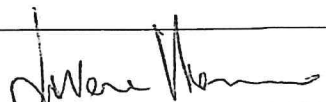


***Regolamento per l'attribuzione della produttività
collettiva del Personale del Comparto Sanità***

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.

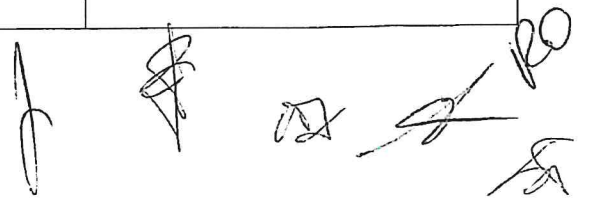
Delegazione di parte pubblica

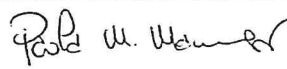
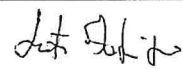
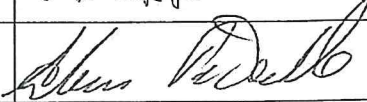
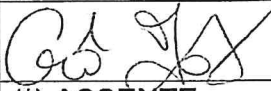
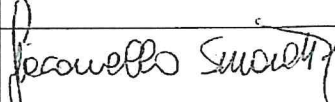
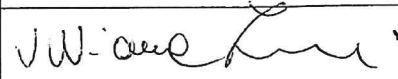

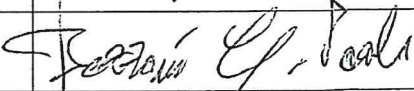
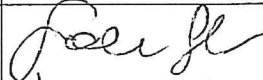

Direttore Amministrativo	Dott. Giuseppe Cenci	
Direttore Sanitario	Dott.ssa Denise Signorelli	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Dott. Raffaele Grottola	(*) ASSENTE
Direttore UOC Servizio Risorse Umane	Dott.ssa Antonella Vecchi	
Responsabile UOC Direzione delle Professioni Sanitarie	Dott.ssa Maria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

Delegazione di parte sindacale - AREA COMPARTO

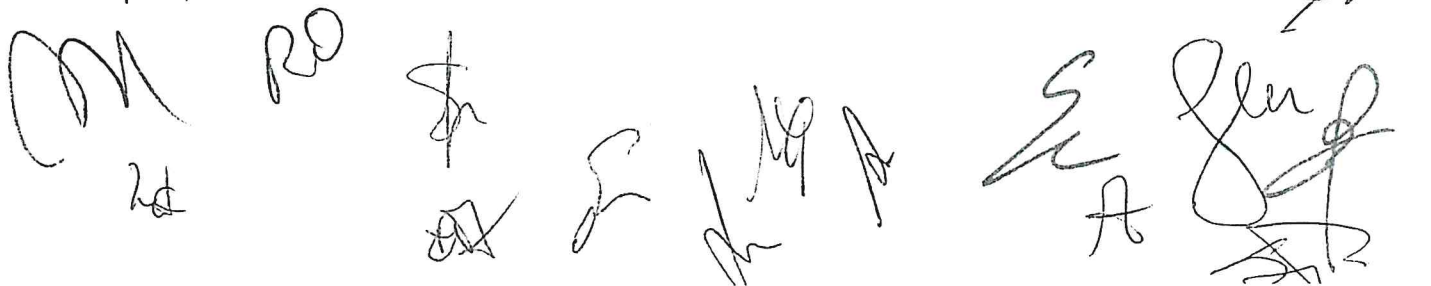
CGIL - FP	Todesco Sonia	
CGIL - FP	Pellicari Luigi	
CGIL - FP	Olivato Sante	
CGIL - FP	Olivieri Renato	
CISL - FP	Zacchi Roberto	(*) ASSENTE
CISL - FP	Dotti Giuseppe	(*) ASSENTE
CISL - FP	Savoia Massimo	
UIL - FPL	Prencipe Daniela	
FIALS	Frattoni Raffaele	(*) ASSENTE
FIALS	Tamburini Ernesto	
FSI		(*)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





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

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



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

PREMESSA

Il presente regolamento ha la finalità di disciplinare i criteri per la corresponsione della produttività collettiva del Personale del Comparto Sanità, anche in considerazione di quanto stabilito dalla Legge Regionale 25 ottobre 2016, n. 19, in particolare dall'art. 14 (Ridefinizione dell'assetto organizzativo delle Aziende U.L.SS.), ai sensi del quale a far data dal 1 gennaio 2017, l'Azienda U.L.SS. 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.SS. 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 art. 3 e 4 dei 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)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the width of the page.

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

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

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

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

B) GIORNATE DI PRESENZA IN SERVIZIOO

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

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

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

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

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

Art. 4
Criteri di liquidazione

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

Gli importi sono così determinati:

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

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

Art. 5
Norma finale

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials like 'SS', 'PP', 'MP', 'AN', 'Jeu', and others that are more cursive and difficult to decipher. There are also some symbols and marks, such as a large 'Q' and a checkmark-like symbol.

