REGIONE DEL VENETO
ULSS6 EUGANEA

Regione del Veneto
AZIENDA U.L.S.S. N. 6 EUGANEA
www.aulss6.veneto.it – P.E.C.: protocollo.aulss6@pecveneto.it

Via Enrico degli Scrovegni n. 14 – 35131 PADOVA

Cod. Fisc. / P. IVA 00349050286

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

"ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA CRITERI PER LA CORRESPONSIONE"

COMPARTO SANITA'

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
ACCORDO TRA L'AMMINISTRAZIONE E LE OO.SS. DEL COMPARTO
PREINTESA[1]

ISTITUTO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA
CRITERI PER LA CORRESPONSIONE

ACCERTATO CHE

La Regione Veneto con legge n. 19 del 25 ottobre 2016 ha ridefinito l'assetto organizzativo delle Aziende Ulss con previsione avente effetto dal 1 gennaio 2017, disponendo la soppressione dell'Azienda Ulss 15 e dell'Azienda Ulss 17 e la loro incorporazione nell'Azienda Ulss 16, ridenominata Azienda Ulss n. 6 Euganea.

Il 24 novembre 2016 la regione e le OO.SS. del Comparto hanno sottoscritto apposito protocollo d'intesa prevedendo che i rapporti di lavoro in essere in capo alle aziende soppresse siano traferiti all'azienda incorporante e che il trattamento economico e normativo del dipendente non subirà modificazioni attesa l'unicità della fonte di disciplina.

Il 16 dicembre 2016 è stato sottoscritto l'accordo decentrato valevole per l'Ulss 6 Euganea, nel quale le parti concordano che il trattamento economico sarà mantenuto distinto fino al rinnovo dell'accordo decentrato in materia, in modo da consentire l'armonizzazione degli istituti giuridici ed economici; in conformità a quanto previsto nel citato protocollo d'intesa regionale, la proroga dei trattamenti corrisposti ai dipendenti delle Aziende soppresse, verrà mantenuto indicativamente sino al 30 giugno e comunque non oltre il 30 settembre 2017, salve successive intese.

Fino all'anno 2016, per il personale dell'Area Comparto, l'istituto del trattamento economico incentivante è stato percepito in quote mensili e saldi annuali che derivano da una stratificazione di intese storiche, già sottoposte alle verifiche previste dagli organismi di controllo delle ex Aziende.

[1] *La presente preintesa verrà inviata al Collegio Sindacale, in applicazione dell'art.55 del D.Lgs.27 ottobre 2009 n.150 e ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 19/04/2004,e a seguito del parere favorevole dello stesso Collegio, la preintesa verrà applicata a tutti gli effetti e verrà considerata valevole come accordo sottoscritto tra le parti.*

E' quindi ora necessario ed urgente rivedere l'attuale quadro d'intesa per renderlo omogeneo rispetto all'ambito di applicazione dell'intera Azienda Ulss 6 Euganea ed in considerazione del dettato normativo nazionale (cui si riferisce in particolare l'articolo 18 del D.Lgs. n. 150/2009) e contrattuale, il quale in ultimo prevede, nello specifico, una valutazione del personale del comparto che tenga conto "*in primis*" della "funzionalità" della partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di budget.

VISTO

l'Art. 4 CCNL 07.04.1999, comma 2, I e II;

l'Art. 17 del CCNL integrativo 20.09.2001;

l'Art. 4 CCNL 19.04.2004;

l'Art. 9 e l'Art. 11 del CCNL 10.04.2008;

il D.L. 112 del 25.06.2008 convertito in legge n. 133 del 06.08.2008;

il D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

PREMESSO

che l'Amministrazione dell'Azienda U.L.S.S. n. 6 Euganea si impegna ad emanare specifiche istruzioni finalizzate a normare l'iter per la condivisione degli obiettivi di budget aziendale con il personale del Comparto, così come previsto dall'Articolo 4 del presente accordo, le parti convengono quanto segue:

ART. 1
FONDO DI PRODUTTIVITA'

1) Il fondo per il finanziamento della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e il premio per la qualità delle prestazioni individuali (c.d. fondo produttività) risulterà definito, con decorrenza 01/01/2018, dalla sommatoria algebrica dei tre fondi relativi alle ex Aziende Ulss 15, 16 e 17, che saranno quantificati con successivo provvedimento, per l'anno 2017, con gli incrementi contrattuali vigenti e previsti (comprese quote fondo sociale ex Ulss 15).

2) il fondo produttività verrà distribuito secondo la seguente metodologia. Così come previsto negli obiettivi di budget, si identificano **due percorsi progettuali**:

a) il **primo percorso** verrà così articolato: il 70% della quota complessiva del fondo di produttività collettiva (**quota A**) viene collegato al raggiungimento degli obiettivi aziendali cioè quelli che la Regione assegna annualmente al Direttore Generale. Esso viene totalmente distribuito qualora la valutazione della "performance aziendale" dell'anno di riferimento sia considerata soddisfacente intendendosi con ciò che il livello di raggiungimento degli obiettivi sia ricompreso tra il valore minimo annualmente fissato dalla Regione e il massimo ottenibile (100%). In caso contrario la quota incentivante sarà proporzionalmente ridotta.Gli eventuali residui, in linea con il normato contrattuale, saranno riattribuiti con le modalità previste dall'art. 5 del presente accordo.

b) **un secondo percorso**, destinato a premiare le attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi specifici delle singole équipe/U.O./Servizio, concordati in sede di negoziazione del budget, cui andrà destinato il **restante 30%** della quota complessiva del fondo di produttività collettiva (**quota B**).

ART. 2
MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DELLE QUOTE INCENTIVANTI "DI RISULTATO"

La determinazione della quota attribuita al **primo percorso** atto a finanziare una progettualità di miglioramento e efficientamento aziendale, collegata agli obiettivi del Direttore Generale, avrà come unica équipe l'intero insieme di tutte le équipe/U.O./Servizio (quota A).

Ai fini della valutazione del lavoratore in funzione dell'attribuzione della quota destinata al **secondo percorso**, finalizzato a premiare le attività circa il raggiungimento degli obiettivi specifici delle singole équipe/U.O./Servizio (quota B), sarà annualmente redatta una scheda di valutazione individuale del dipendente la cui somma complessiva dei valori avrà come punteggio massimo 100 e concorrerà a determinare il coefficiente premiale, indispensabile per l'attribuzione della quota individuale, come definito in dettaglio all'art. 3 punto 2.

Per entrambe le quote, si terrà conto delle assenze equiparate a servizio dalla normativa e dagli accordi aziendali vigenti e della tipologia oraria del rapporto di lavoro (part time o tempo pieno). A tal fine non si considera equiparata a servizio la malattia.

Le quote articolate per ciascuna categoria e livello economico differenziato, sono determinate all'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Le stesse, vengono erogate in acconto mensile, nell'ammontare relativo alla quota A, e a saldo, a conclusione della procedura di valutazione, nell'ammontare relativo alla quota B. Quest'ultima

verrà erogata in considerazione del limite massimo del fondo consolidato disponibile dell'Azienda Ulss 6 Euganea. E' fatta salva la possibilità di integrazione per il raggiungimento della quota complessiva annua, in sede di contrattazione integrativa, mediante le risorse residue dei fondi contrattuali e le risorse derivanti dal piano di razionalizzazione secondo le modalità di cui all'accordo regionale del 24.11.2016.

Al fine di evitare riflessi differenziati nell'ambito dei processi di progressione orizzontale dovuti a soggettività delle valutazioni, le parti concordano che verranno definiti dei criteri di normalizzazione della valutazione.

ART. 3
MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DELLA QUOTA B

Fermo restando quanto precisato all'art. 2, per la determinazione della quota B spettante a ciascun dipendente si procederà come segue:

1) determinazione del budget di unità operativa/servizio

La quota parte del fondo di produttività, destinato a premiare le attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi specifici delle singole équipe/U.O./Servizio, concordati in sede di negoziazione del budget (30%), viene ripartito fra le unità operative in base ad un coefficiente determinato in funzione del numero degli operatori assegnati all'unità operativa nell'anno, e del coefficiente individuale calcolato in base ai seguenti parametri:

- categoria e livello economico differenziato
  (coeff./categoria: Ds = 1; D = 0,93; C = 0,86;Bs = 0,78; B = 0,76; A = 0,72)
- tipologia del rapporto di lavoro (coeff. orario = ore sett./36)
- giorni di assegnazione all'unità operativa (coeff.assegn. U.O.= gg. di assegnazione lavorati e non lavorati / 365), così schematizzato:

COEFFICIENTE UNITA' OPERATIVA PER RIPARTO FONDO	=	somma **coefficienti individuali** dei dipendenti assegnati all'unità operativa (coeff.individuale = coeff/cat x coeff.orario x coeff. assegn. u.o.)

2) Il budget di unità operativa così determinato viene distribuito fra gli operatori in funzione delcoefficiente di premialità individuale, calcolato in base ai seguenti parametri:

- categoria e livello economico differenziato
  (coeff./categoria: Ds = 1; D = 0,93; C = 0,86; Bs = 0,78; B = 0,76; A = 0,72)
- tipologia del rapporto di lavoro (coeff. orario = ore sett./36)
- giorni di effettiva presenza nell'unità operativa
  (coeff. presenza U.O.= (gg. di assegnaz. - malattia e altri gg di assenza non retribuiti secondo vigente normativa in materia) / 365),
- valutazione finale (coeff. valutazione = punteggio di valutazione conseguito/100),così schematizzato:

$$\frac{\text{BUDGET DI UNITA' OPERATIVA}}{\text{somma } \textbf{coefficienti di premialità} \text{ individuali dei dipendenti assegnati all'unità operativa (coeff. premialità ind. = coeff/cat x coeff.orario x coeff.pres.u.o. x coeff.valut.)}} \times \text{coefficiente di premialità individuale} = \text{QUOTA B individuale}$$

In tal modo il budget di unità operativa non genera resti, ma viene distribuito integralmente fra i componenti dell'équipe e consente di valorizzare lo specifico apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di unità operativa, consentendo di premiare i singoli dipendenti in relazione alla presenza e alla valutazione individuale conseguita.

In caso di spostamenti tra articolazioni aziendali (équipe/U.O./Servizio) il dipendente accederà alla relativa quota di produttività in proporzione ai periodi di permanenza in ciascuna articolazione (équipe/U.O./Servizio). Lo stesso dipendente sarà valutato dai dirigenti/coordinatori assegnatari del lavoratore che sottoscriveranno, ognuno per il relativo periodo, la scheda di valutazione.
In tutti i casi in cui, nell'ultimo anno di riferimento, non sia stato possibile valutare il dipendente per giustificate assenze prolungate del medesimo, il coordinatore/dirigente responsabile dovrà comunque inviare al Servizio Personale la scheda di valutazione del dipendente con dicitura "non valutabile in quanto non presente in servizio". In tali fattispecie di giustificate assenze prolungate, che prevedano comunque l'erogazione del premio di produttività, si considera come riferimento utile l'ultima valutazione valida nel quadriennio precedente.
Il saldo sarà erogato, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali così come previsto all'Art. 4.4.

ART. 4

PROCESSO DI BUDGET E DI VALUTAZIONE

Il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale, annualmente, la Direzione Generale, individua gli obiettivi e la programmazione dell'attività in Azienda.

1. Dirigenti di struttura e coordinatori hanno l'obbligo di illustrare ai collaboratori gli obiettivi assegnati secondo le disposizioni del regolamento di budget. Dell'illustrazione degli obiettivi dovrà essere redatto verbale da sottoscrivere per presa visione da tutti gli appartenenti all'équipe/U.O./Servizio presenti, che ne possono chiedere una copia. Il mancato espletamento della procedura sopra descritta renderà nulla la valutazione espressa.
2. Gli stessi dovranno provvedere ad effettuare un colloquio intermedio verbalizzato, con quei lavoratori per i quali è ipotizzabile una valutazione dalla quale possano emergere criticità, al fine di mettere in atto un percorso di miglioramento delle performance individuali.
3. Le schede di valutazione (**allegato 2 al presente accordo**), saranno compilate dal Direttore di U.O.C. o U.O.S.D. su proposta del coordinatore/titolare di posizione organizzativa di riferimento della struttura alla quale il dipendente afferisce. Nei casi in cui il servizio presso il quale il dipendente è assegnato non sia sotto la diretta responsabilità di un Direttore di UOC/UOSD, la valutazione sarà fatta dal dirigente responsabile del servizio. Al dipendente valutato dovrà essere consegnata copia della propria scheda di valutazione prima che la stessa sia trasmessa al Servizio Personale.

   Il dipendente potrà chiedere, entro e non oltre 30 giorni dall'avvenuta consegna della scheda di valutazione, il riesame della stessa con istanza scritta e motivata al Responsabile del Servizio Personale. Il lavoratore potrà essere sentito con il rappresentante sindacale o persona di fiducia da lui designata.
4. A fine di ogni anno, a seguito della verifica finale dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi, si procederà al saldo da effettuarsi al massimo entro il mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento.

ART. 5

ATTRIBUZIONE RISORSE RESIDUEFONDO "PRODUTTIVITÀ"

Qualora, a consuntivo, nel Fondo per il finanziamento dell'istituto per l'incentivazione alla produttività, siano accertate risorse residue non altrimenti ridistribuite/ridistribuibili nell'anno di competenza, le stesse verranno riassegnate in accordo con le organizzazioni sindacali.

ART. 6

ATTRIBUZIONE RISORSE RESIDUE

"FONDO FASCE" E FONDO "TRATTAMENTO ACCESSORIO"

In ossequio a quanto previsto dall'art. 7, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., le risorse residue, accertate a consuntivo, del "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 del "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno", potranno essere destinate a finanziare ulteriori obiettivi concordati in sede di contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, fatto salvo quanto già stabilito all'art. 2.

ART. 7

VALIDITÀ DELL'ACCORDO

Il presente accordo è valido a partire dal 01.01.2018, fatta salva l'entrata in vigore di ulteriori Contratti Collettivi Nazionali, di evoluzioni normative o condizioni sostanziali che l'hanno generato e che ne impongano una revisione. Per l'anno 2017 continueranno a trovare applicazione gli accordi in essere presso le ex Aziende 15, 16 e 17.

Il presente accordo sarà applicato anche per il personale operante nei servizi sociali dell'Aulss 6 Euganea.

Al termine del primo anno di applicazione del presente accordo, le parti concordano di effettuare una verifica sullo stato di applicazione, riservandosi di introdurre eventuali correttivi.

Le parti concordano altresì di approfondire entro il 31.12.2017 la parte relativa al modello di valutazione, anche con puntuale disamina dei singoli item, che andrà ad integrare il presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Padova, 0 8 GEN. 2018

per l'Amministrazione

Il Direttore Generale
(Dott. Domenico Scibetta)

per la R.S.U. Aziendale

~~Il Coordinatore~~

per le OO.SS.

Il Direttore Sanitario
(Dott.ssa Patrizia Benini)

Il Direttore Amministrativo
(Dott.ssa Paola Bardasi)

Il Direttore dei Servizi Socio Sanitari
(Dott.ssa Daniela Carraro)

Il Direttore del Servizio Personale
(Dott.

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

FIALS

FSI

NURSING UP

FIRMA DI RATIFICA
RSU 2018
PADOVA, 05.06.2018
IL COORDINATORE RSU

Allegato 1

REGIONE DEL VENETO

ULSS6 EUGANEA

QUOTE PRODUTTIVITA' AULSS 6 EUGANEA - ANNO 2018

categoria	quota annua Aulss 6	di cui in acconto quota A	quota mensile	di cui a saldo quota B
A	€ 1.127,00	€ 788,90	€ 65,74	€ 338,10
B	€ 1.197,00	€ 837,90	€ 69,83	€ 359,10
Bs	€ 1.222,00	€ 855,40	€ 71,28	€ 366,60
C	€ 1.353,00	€ 947,10	€ 78,93	€ 405,90
D	€ 1.461,00	€ 1.022,70	€ 85,23	€ 438,30
Ds	€ 1.571,00	€ 1.099,70	€ 91,64	€ 471,30

Allegato 2

REGIONE DEL VENETO
ULSS6 EUGANEA

SCHEDA DI VALUTAZIONE – ANNO _____
PER I DIPENDENTI DEL COMPARTO

Cognome e Nome _____ **Data di nascita** _____

Categoria _____ **Profilo** _____ **Matricola n.** _____

Unità Operativa/Servizio/Ufficio _____

Indicare il punteggio attribuito secondo i parametri riportati e con i criteri di cui all'art. 2 del contratto integrativo.

Parametro di valutazione	**Punti a disposizione**	**punteggio**
Grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'equipe	Da 1 a 16	
Relazione con gli utenti – colleghi - superiori	Da 1 a 12	
Integrazione nel gruppo	Da 1 a 12	
Coinvolgimento nei cambiamenti organizzativi	Da 1 a 12	
Iniziativa personale e proposta di soluzioni innovative/migliorative	Da 1 a 12	
Orientamento al risultato e al miglioramento continuo	Da 1 a 12	
Capacità di organizzare autonomamente la propria attività lavorativa	Da 1 a 12	
Capacità di utilizzo e/o gestione delle risorse assegnate	Da 1 a 12	

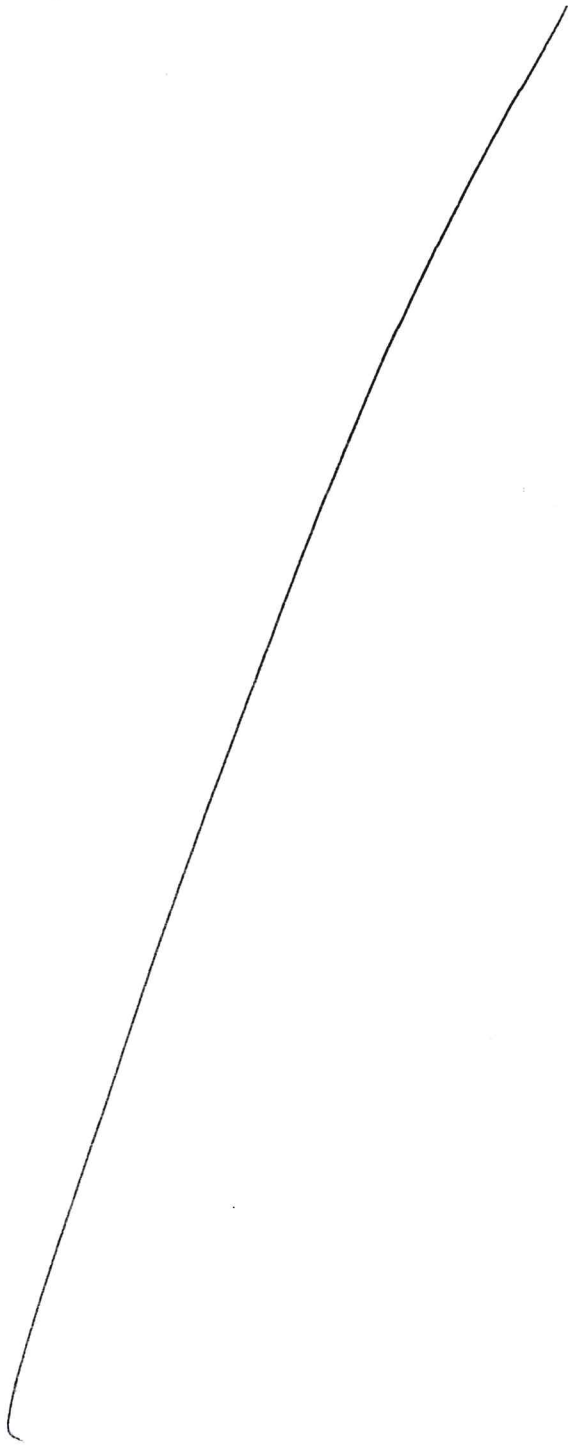
TOTALE PUNTEGGIO VALUTAZIONE INDIVIDUALE	

Firma per ricevuta _____

_____ lì, _____

IL RESPONSABILE

_____
(firma e timbro)



PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED IND.

PER LE RSU:

COGNOME	NOME	FIRMA
TOGNAZZO	STEFANO	
FEDRIZZI	ALESSANDRA	
ERTOLUPI	ELISA	
PAGANIZZA	LODOVICA	
MAGNINI	MICHELE	
BERNARDELLO	MATILDA	
CARRARO	ENZO	
GIANPAOLO	MORETTI	
TURATO	FABIO	
LELON	ROBERTO	

Accordo sindacale PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
AZIENDA ULSS 6 EUGANEA

Padova, _____

RSU AZIENDA ULSS 6 EUGANEA:

RSU EX ULSS 15

Cognome Nome	Firma per la sottoscrizione dell'accordo
Andreatta Gianpaolo	
Arzenton Elena	
Basso Graziano	
Bernardello Marina	
Bevilacqua Leonildo	
Birollo Lorella	
Capon Alessandra	
Carraro Enzo	
Coletto Elena	
Coletto Morena	
De Toni Michela	
Ertolupi Elvi	
Fanelli Luigi Sante	
Fassina Massimo	
Fedrizzi Alessandra	
Ferrante Michele	
Franco Valentina	
Lazzaron Daniela	
Mazzuccato Antonio	
Megna Raffaella	
Mistro Giulio	
Pandin Carmela Dina	
Pavan Roberta	
Poggiana Lucia	
Polato Claudia	
Rossato Paolo	
Scapolo Sandro	
Spiga Federico	
Tommasin Sara	
Totti Orietta	
Trevisan Paola	
Zoccarato Arianna	

Accordo sindacale PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
AZIENDA ULSS 6 EUGANEA

Padova, _____

RSU AZIENDA ULSS 6 EUGANEA:

RSU EX ULSS 16

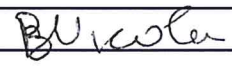
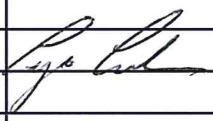
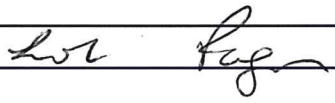
Cognome Nome	Firma per la sottoscrizione dell'accordo
Boldrin Monica	
Cavalletto Moreno	
Celano Elisa	
Da Boit Aldo	
Dainese Graziano	
Destro Roberta	
Fassina Oriana	
Galeazzo Lorenzo	
Gobbi Giorgio	
Leorin Daniela	
Lissandron Michele	
Maniero Antonio	
Marchioro Giuseppe	
Marega Michelangelo	
Marin Gabriele	
Mazzucato Luisa	
Mengato Marco	
Moretti Gianpaolo	
Pasto' Andrea	
Petracin Nicola	
Pinton Paola	
Pugliese Maria	
Spada Francesco	
Stella Massimo	
Tognazzo Stefano	
Turato Fabio	
Vicario Serena	
Violatto Paolo	
Yllu Soto Karina Noemi	
Zagolin Vittorino	
Zanon Elena	

Accordo sindacale PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
AZIENDA ULSS 6 EUGANEA

Padova, _____

RSU AZIENDA ULSS 6 EUGANEA:

RSU EX ULSS 17

Cognome Nome	Firma per la sottoscrizione dell'accordo
Bernardinello Francesco	
Baratto Nicola	
Buson Filippo	
Caponnetto Santa	
Carturan Loretta	
Celon Roberto	
Cogo Carlo	
De Togni Lorenzo	
Fornasiero Federica	
Galante Tiziano	
Iacovino Vincenzo	
Magrini Michele	
Manfrin Nadia	
Mazzon Luca Coordinatore	
Paganizza Lodovico	
Ravarotto Cristian	
Salmistraro Sandra	
Sieve Luigino	
Tassetto Tiziana	
Ventre Mariagrazia	
Venturi Luciano	
Verza Ferruccio	
Viola Beatrice	
Zappa Lorena	