

AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO SANITARIA N. 2 Marca trevigiana

Via S. Ambrogio di Fiera 37 – 31100 TREVISO
Cod. Ente 050-109 – Cod. Fisc. 03084880263

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**SUL VERBALE D'ACCORDO DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL
COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE STIPULATO IL 19 DICEMBRE 2017**

OGGETTO: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DELLA
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

*La presente relazione illustrativa viene compilata secondo lo schema predisposto dal
Ministero dell'Economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello
stato con circolare n. 25 del 19 luglio 2012.*

PREMESSA

Nell'incontro del 19 dicembre 2017 le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale dell'area del comparto hanno sottoscritto un verbale d'accordo con cui sono state definite le modalità di valutazione della performance e i criteri per la corresponsione della produttività collettiva.

**MODULO 1. ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO
DEL CONTRATTO.**

- **Tipologia di contratto integrativo:** contratto stralcio su specifiche materie.
- **Data di sottoscrizione:** 19/12/2017
- **Materie trattate e periodo temporale di vigenza:**

<i>materia</i>	<i>periodo</i>
Valutazione della performance e criteri per la corresponsione della produttività collettiva.	Dal 1° gennaio 2018 fino a nuove disposizioni in materia.

- **Composizione delle delegazioni trattanti:**

<i>delegazione trattante di parte pubblica presente</i>	
dott. Francesco Benazzi - Direttore Generale	Firmato
dott. Stefano Formentini - Direttore Funzione Ospedaliera	Firmato
dott. Alberto Coppe - Responsabile Professioni Sanitarie	Firmato
dott. Filippo Spampinato - Coordinatore Area del Personale	Firmato

<i>delegazioni trattanti di parte sindacale presente</i>	
RSU: sig.ra Paola Bianco, sig. Giovanni Fabbian, sig.ra Sandra Giuga, sig. Alberto Pavan, sig.ra Milena Trentin	Firmato
CGIL FP: sig. Ivan Bernini	Firmato
CISL FP: sig. Paolo Cendron, sig. Aldo Lorenzon	Firmato
FIALS: sig. Tiziano Bassi, sig. Gianluca Martin, sig. Giuseppe Pesante, sig. Mauro Vignola	Firmato
FSI USAE: sig. Alberto Pavan, Roberto Tosi	Firmato
NURSING UP: sig. Guerrino Silvestrini	Firmato
UIL FPL: sig. Sergio Gatto, sig. Beniamino Gorza	Firmato

- **Soggetti destinatari:** dipendenti area comparto.
- **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato:**

L'accordo in oggetto rispetta le disposizioni in materia di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009, nonché i principi di riserva di legge e relativa individuazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa previsti dal medesimo decreto legislativo, per quanto tutt'ora applicabili, anche alla luce del D.Lgs. 141/2011 che ha modificato e integrato il predetto D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento anche all'ottimizzazione della produttività del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

- **Certificazione dell'organo di controllo interno:** richiesta con la presente relazione.

MODULO 2. ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO.

- **TITOLO I –SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

- **Art. 1 –Ambiti di valutazione:** il sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance prevede la valutazione dei seguenti due ambiti: performance organizzativa e performance individuale.
- **Art. 2 –Performance organizzativa:** la valutazione della performance organizzativa avviene con il processo di budget e con lo strumento della scheda di budget. Al termine del processo, per ogni CdR (Centro di Responsabilità) aziendale, sarà determinato il grado di raggiungimento degli obiettivi, sulla base del quale sarà stabilita la quota di produttività spettante.
- **Art. 3 - Performance individuale:** la valutazione della performance individuale avviene con il processo di valutazione e con lo strumento della scheda di valutazione individuale. Al termine del processo per ogni dipendente sarà determinato il grado di raggiungimento degli obiettivi, sulla base del quale sarà stabilita la quota di produttività spettante.
- **Art. 4: Il processo di valutazione della performance individuale:** la valutazione della performance individuale viene effettuata per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato ed ha periodicità annuale. Il periodo di riferimento è l'anno solare.

La valutazione sarà effettuata dal responsabile del CdR, secondo l'articolazione organizzativa aziendale, ed è strutturata nelle seguenti fasi:coadiuvato dai coordinatori/posizioni organizzative di unità operativa.
 - Il processo di valutazione è strutturato nelle seguenti fasi:
 - **condivisione e assegnazione obiettivi:** il valutatore condivide annualmente con i dipendenti gli obiettivi dell'unità operativa derivanti dalle schede di budget, che può declinare in obiettivi individuali/d'équipe. E' possibile anche l'assegnazione di obiettivi individuali specifici, purché in coerenza con le politiche aziendali e gli obiettivi delle strutture medesime;
 - **valutazione intermedia:** in caso di possibili valutazioni negative il valutatore deve procedere ad effettuare una valutazione intermedia;
 - **valutazione annuale:** il valutatore compila la scheda di valutazione.
- **Art. 5 - Le schede di valutazione:** la valutazione avviene con la compilazione di una scheda in formato elettronico disponibile in un software appositamente predisposto.

Art. 6 - Eventuale valutazione di seconda istanza: la valutazione di seconda istanza è ef-

fettuata dal superiore gerarchico rispetto al valutatore di prima istanza.

• **TITOLO II - CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DELLA PRODUTTIVITA'**

ART. 7 - Definizione della "quota base": entro i primi mesi dell'anno l'Azienda, quantificato il fondo (in via provvisoria) della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 9 del CCNL 31 luglio 2009, tenuto conto delle eventuali somme necessarie a garantire il rispetto degli accordi integrativi aziendali, determina le "quote base" di produttività collettiva da riconoscere alle singole categorie (A, B, Bs, C, D, Ds).

Le parti concordano che una quota pari all'1% del fondo venga lasciata nella disponibilità del Direttore generale, il quale provvederà ad informare le organizzazioni sindacali sul relativo utilizzo.

La determinazione delle quote all'interno della disponibilità del fondo, viene effettuata sulla base di:

- numero di personale in servizio al 1° gennaio di ogni anno, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (in tempo pieno equivalente - TPE);
- coefficienti di parametrizzazione per le diverse categorie, così determinati:

Profilo	Parametri
A	100
B	110
Bs	140
C	150
D	180
Ds	200

Art. 8 - Calcolo della "quota effettiva": le singole quote base vengono rettificate tenendo conto delle assenze effettuate, determinando la "quota effettiva".

Le assenze giornaliere che incidono sulla quota base sono:

- 1) qualsiasi tipologia di assenza che comporti una riduzione, anche solo parziale, dello stipendio tabellare;
- 2) le assenze riferite a situazioni di malattia:
 - sono conteggiati in detrazione i giorni eccedenti la franchigia di **30 giornate per anno solare** (anche frazionati in momenti diversi), con esclusione di quelle dovute a causa di servizio e/o malattie professionali, patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, e/o infortunio sul lavoro.

Ai fini della determinazione della quota effettiva si terrà conto inoltre delle specifiche situazioni

sotto riportate:

1. part-time: ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sono corrisposte quote in misura proporzionale all'orario effettuato;
2. neoassunti e cessati in corso d'anno: la quota di produttività viene riconosciuta in rapporto al periodo di servizio;
3. distacchi sindacali: in particolare per distacchi parziali (al 50% o 25% o simili) la quota di produttività viene riconosciuta per il 80% della quota base prevista;
4. distacchi presso altri Enti e distacco/comando presso la Regione Veneto: secondo gli accordi stabiliti in sede di definizione del distacco/comando;
5. distacchi presso altri Enti "a giorni": nel caso di un distacco parziale, nel corso del mese o della settimana, le quote della produttività sono riconosciute proporzionalmente ai giorni di presenza;
6. personale universitario in servizio presso l'Azienda "Marca Trevigiana": si applicano le stesse modalità e quote economiche in vigore per il personale dipendente, anche se non a carico del fondo.

Per il personale che nell'anno abbia complessivamente lavorato meno di 60 giorni:

- non si procede alla valutazione individuale;
- la percentuale di produttività erogata è pari al 70% della quota base, si terrà conto delle ulteriori riduzioni previste dalla contrattazione integrativa.

Art. 9 - Calcolo delle risorse di produttività a disposizione di CdR e Struttura tecnico funzionale: in proporzione al numero di dipendenti assegnati, il fondo aziendale viene suddiviso per struttura e centro di responsabilità (CdR), determinando così le relative risorse.

Le **risorse teoriche** di ciascun CdR sono formate, pertanto, dalla somma delle **quote base** delle unità di personale assegnate nell'arco dell'anno, proporzionalmente alla permanenza (periodo effettivo di lavoro) e tenuto conto dei seguenti parametri:

- tempo pieno equivalente (TPE);
- assegnazione percentuale al CdR (se gestita).

Le **risorse teoriche** della Struttura tecnico funzionale (Ospedale, Distretti, Dipartimento di Prevenzione, Servizi Generali) sono pari alla sommatoria delle **risorse teoriche** dei singoli CdR afferenti alla stessa.

Art. 10 - Distinzione delle risorse per la performance organizzativa e per la performance individuale: la performance organizzativa e la performance individuale incidono sulla quota di produttività, salvo diverse determinazioni dei C.C.N.L., come segue:

% performance organizzativa	% performance individuale
70	30

Sulla base delle predette percentuali le risorse di CdR, calcolate come indicato in precedenza, vengono suddivise in due parti:

- risorse per la performance organizzativa: contenente le risorse teoriche assegnate al singolo CdR per il finanziamento della produttività collettiva legata alla valutazione degli obiettivi di budget;
- risorse per la performance individuale: contenente le risorse teoriche assegnate al singolo CdR per il finanziamento della quota di produttività collettiva legata alle risultanze delle schede di valutazione individuale.

Le risorse vengono distribuite secondo il processo di seguito illustrato e sulla base delle **quote effettive** determinate con i criteri riportati in precedenza.

a) *Quota di produttività legata alla performance organizzativa*

Le **risorse per la performance organizzativa del CdR** vengono determinate per fasce di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

COMPARTO	
% raggiungimento obiettivi	% quota di produttività erogata
Fino al 60%	0%
Da 61% a 92%	in proporzione alla percentuale raggiunta
Da 93% a 100%	100%

Gli eventuali residui determinati dal parziale raggiungimento degli obiettivi verranno distribuiti all'interno della struttura tecnico funzionale a quei cdr che abbiano conseguito una percentuale di raggiungimento degli obiettivi pari o superiore al 75%.

b) *Quota di produttività legata alla performance individuale*

Le **risorse per la performance individuale** vengono determinate per fasce in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, come segue:

Punteggio Complessivo Scheda di Valutazione Individuale COMPARTO/COORDINATORE/P.O.	QUOTA EFFETTIVA collegata alla valutazione individuale erogata
Fino a 35	0%
Da 36 a 50	50%
Da 51 a 84	85%
Da 85 a 100	100%

La quota di produttività sarà erogata se la scheda presenta un numero di fattori positivi almeno pari a 6 su 10 per il coordinatore/p.o e almeno pari a 4 su 7 per il restante personale.

Eventuali residui saranno distribuiti all'interno delle risorse per la performance individuale del CdR, proporzionalmente alla quota determinata dalla valutazione individuale.

Art. 11 - Modalità di erogazione dei compensi: l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, verifica e valuta il processo.

L'UOC Controllo di Gestione effettua monitoraggi periodici sull'andamento degli obiettivi, condizione per confermare l'erogazione dell'acconto della quota base mensile nella misura del 70%.

L'erogazione degli acconti potrà essere sospesa nel caso in cui gli esiti dei monitoraggi successivi evidenzino un punteggio di budget del CdR sulla fascia più bassa.

Non si procederà all'erogazione del 30% della quota base individuale nelle seguenti situazioni:

- nel caso che il dipendente sia incorso in provvedimenti disciplinari (sanzione erogata nell'anno di riferimento, anche se riferita a fatti avvenuti in precedenza) uguali o superiori a un giorno di sospensione dal servizio;
- nel caso che il dipendente si trovi in debito orario nell'anno di riferimento e non sia riuscito a sanare tale debito entro il mese di maggio dell'anno successivo;

Art. 12 - Incentivi ex legge Merloni: con riferimento alle quote di incentivo di cui all'art. 113, comma 5, D.Lgs. n. 50/2016 ("ex - Legge Merloni") legate allo svolgimento di una specifica prestazione durante l'orario di lavoro e dovute a maggiori responsabilità dei tecnici progettisti e collaboratori, esse non precludono in alcun modo l'accesso ad altre forme di retribuzione ed incentivazione derivanti dai contratti nazionali, regionali o aziendali afferenti a retribuzione di posizione, risultato o compensi orari aggiuntivi. Al fine però di garantire equità di trattamento tra dipendenti operanti presso aree aziendali diverse, si stabilisce il seguente effetto sui compensi per la produttività relativamente ai dipendenti del comparto (personale non dirigente) ai quali siano stati erogati nel corso dell'anno incentivi legati alla "ex - Legge Merloni" (anche se riferiti ad annualità precedenti):

Quota Incentivo <i>art. 92, comma 5, D.Lgs. n. 163/20016</i> (importo lordo al dipendente al netto di oneri)	Riduzione compenso annuale per produttività collettiva
Fino a 5.000,00 euro	nessuna
Tra 5001,00 a 10.000,00 euro	50% della quota complessiva della produttività collettiva
Superiore a 10.000,00 euro	70% della quota complessiva della produttività collettiva

Art. 13 - Decorrenza: le disposizioni di cui al presente documento saranno applicate a partire dal 1° gennaio 2018.

Art. 14 - Disposizioni transitorie: al fine di favorire il percorso di integrazione dei Distretti afferenti all'Azienda della Marca Trevigiana e di avviare il nuovo sistema di valutazione della performance individuale, le parti concordano sull'utilizzo delle schede - già a partire dalla valutazione dell'anno 2017. A tal fine le parti concordano sulla neutralità del sistema di valutazione della performance individuale rispetto al sistema di erogazione della produttività riferita all'anno 2017, per l'intera Azienda ULSS 2. Fatto salvo quanto appena precisato, in relazione alle quote di produttività collettiva dell'anno 2017, troveranno applicazione le regole contenute negli accordi vigenti presso ciascun Distretto. Le parti convengono che la somma di euro 850.000,00, già negoziata presso il Distretto di Treviso e destinata al sistema di valorizzazione del personale, venga utilizzata per compensare le differenze che si venissero a creare per alcune categorie di personale di tale distretto, a seguito dell'applicazione del presente accordo.

Qualora la Regione, in conseguenza del piano di razionalizzazione riferito al triennio 2017 - 2019, assegnasse nuovi finanziamenti, le parti convengono di utilizzare tali somme in conformità agli accordi e alle disposizioni regionali anche *"per garantire, in attesa del nuovo contratto collettivo nazionale, la graduale omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale"*, salvo diverse intese.

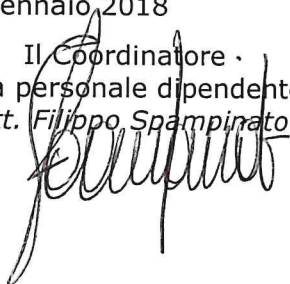
- **Risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo.**

Col presente accordo le parti intendono disciplinare i criteri per l'erogazione della produttività collettiva tenuto conto del ciclo di gestione della performance sulla base del quale è stata determinata la scheda di valutazione individuale e tenuto conto delle risorse disponibili sul *"fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali"*.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e all'ipotesi d'accordo cui si riferiscono, viene trasmessa al Collegio sindacale per le verifiche di competenza in applicazione dell'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nonché con riferimento alle procedure definite dall'art. 5, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000.

Treviso, 12 gennaio 2018

Il Coordinatore
Area personale dipendente
dott. Filippo Spampinato



Per la Delegazione trattante di parte pubblica
Il Direttore Generale
dott. Francesco Benazzi

