

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale CCNL 2019/2021 Premi ricollegati alla performance collettiva ed individuale

#### Modulo 1 - Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge (Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze)**

**Data di sottoscrizione: 10.01.2024**

**Periodo temporale di vigenza:** esercizio 2024 e seguenti

**Composizione della delegazione trattante:**

**Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):**

Dott. Maria Giuseppina Bonavina – Direttore Generale

Dott. Fabrizio Garbin – Direttore Amministrativo

Dott.ssa Romina Cazzaro – Direttore Sanitario

Dott. Achille Di Falco – Direttore Servizi Socio-Sanitari

Dott.ssa Melissa Casarin – Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane

Dott.ssa Sara Mondino – Direttore Medico Ospedaliero

Dott. Enrico Rosso – f.f. Direttore Medico Ospedaliero

Dott. Fabio Vicariotto – Direttore f.f. U.O.C. Direzione delle Professioni Sanitarie

**Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):**

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FIALS, NURSING UP, NURSIND

(RSU)

**Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):**

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, NURSING UP, NURSIND

(RSU)

**Soggetti destinatari:**

Personale del Comparto Sanità

**Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)**

Modalità e criteri per il riconoscimento dei premi ricollegati alla performance individuale e collettiva.

**Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione**

**A) Intervento dell'Organo di controllo interno.**

**Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data \_\_\_\_\_

Rilievi dell'Organo di controllo interno:

---

---

---

**B) Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria**

**È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:**

E' stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 130 del 02.02.2023, che raccoglie le informazioni contenute nel Piano della Performance.

**È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:**

E' stato pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025", adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 130 del 02.02.2023, che raccoglie le informazioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

**È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:**

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 l'Amministrazione ha proceduto ad attivare sul sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" nella quale sono pubblicati i dati e le informazioni richiesti dal citato D. Lgs. n. 33/2013.

**La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Si, da ultimo in data 04.07.2023.**

**Eventuali osservazioni:**

---

---

---

## Modulo 2

### Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale CCNL 2019/2021

#### Premi ricollegati alla performance collettiva ed individuale

In data 13.07.2023, le Parti avevano sottoscritto in via definitiva il CCIA riferito al CCNL 2019/2021 nel quale venivano, tra l'altro, definite le modalità ed i criteri per il riconoscimento dei premi ricollegati alla performance collettiva ed individuale.

Tuttavia, sulla scorta della nota ARAN prot. 5196 del 04.07.2023, trasmessa a questa Azienda dalla Regione Veneto con nota prot. n.366063/2023, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha dato indicazioni all'Azienda di non procedere ulteriormente con il riconoscimento dei premi ricollegati alla performance individuale e collettiva mediante quote in acconto.

Per tale ragione, l'Azienda ha proposto alle Organizzazioni Sindacali di rivedere le modalità ed i criteri per il riconoscimento dei premi ricollegati alla performance individuale e collettiva, escludendo il meccanismo degli acconti.

Le Parti, concordi nel voler mantenere il riconoscimento mensile di quote di produttività (sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi), al fine di incidere il meno possibile nelle buste paga dei dipendenti, hanno definito le seguenti modalità e criteri di riconoscimento dei premi ricollegati alla performance (le quote pro-capite potenzialmente spettanti rimangono invariate):

- il 70% della quota potenzialmente spettante è ricollegato al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa. Tali obiettivi, negoziati in sede di budget, potranno avere un arco temporale di riferimento variabile (minimo un trimestre), trascorso il quale verrà valutato il livello di raggiungimento e saranno sottoposti alla validazione dell'OIV. **A seguito della predetta validazione**, sulla base del livello di raggiungimento, l'Azienda procederà con l'erogazione ai dipendenti della quota spettante. Tale quota verrà suddivisa in tranches ed erogata mensilmente, per un numero di mesi corrispondente all'arco temporale di riferimento dell'obiettivo (*Es. Obiettivo quadrimestrale da raggiungersi entro il 30 aprile: nel mese di maggio viene verificato il livello di raggiungimento dal competente Controllo di Gestione aziendale e sottoposto all'OIV per la validazione; la quota spettante ai dipendenti viene erogata in quattro tranches con le mensilità di giugno, luglio, agosto e settembre*);
- il 10% della quota potenzialmente spettante è ricollegato al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa annuali. Per l'Azienda è infatti indispensabile poter definire obiettivi riconducibili ad un arco temporale corrispondente ad un intero esercizio. Il riconoscimento della quota spettante avverrà in un'unica soluzione, in esito al processo di valutazione validato dall'OIV, contestualmente all'erogazione della quota di performance ricollegata agli obiettivi individuali.
- il 20% della quota potenzialmente spettante è ricollegato alla performance individuale e riconosciuto in un'unica soluzione, in esito al processo di valutazione validato dall'OIV.

Le Parti hanno concordato una parziale modifica delle fasce di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa rispetto al precedente accordo (*percentuale di raggiungimento degli obiettivi >80-100: riconoscimento del 100% della quota*, nel precedente accordo il riconoscimento della quota era previsto per un raggiungimento degli obiettivi >85), hanno invece ritenuto di mantenere invariate le fasce di punteggio delle schede individuali e le relative quote di riconoscimento.

Per completezza, sono stati riportati nell'accordo gli ulteriori criteri per il riconoscimento della produttività, ancorché non modificati, al fine di avere in un unico testo la disciplina completa dell'istituto.