

PREINTESA

“CRITERI GENERALI SULLE MODALITA’ DI ATTRIBUZIONE AI DIRIGENTI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE PER L’ANNO 2023 E SEGUENTI ”

Il giorno 23/02/2023 alle ore 15.30, presso l’aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l’incontro tra:

<p>LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELL’AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITA’ PADOVA:</p> <p>Direttore Sanitario (delegato dal Direttore Generale)</p> <p>.....FIRMATO.....</p> <p>Direttore Amministrativo</p> <p>.....FIRMATO.....</p> <p>Direttore UOC Risorse Umane</p> <p>.....FIRMATO.....</p> <p>Direttore UOC Direzione Medica</p> <p>.....FIRMATO.....</p>	<p>LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:</p> <p>AAROI EMAC:FIRMATO.....</p> <p>ANAAO – ASSOMED:FIRMATO.....</p> <p><i>Federazione CIMO-FESMED:</i></p> <p>CIMOFIRMATO.....</p> <p>ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICIFIRMATO.....</p> <p>FASSID:FIRMATO.....</p> <p>FP CGIL:</p> <p>FVM:</p> <p>Federazione CISL MEDICI:FIRMATO.....</p> <p>FP CISL:FIRMATO.....</p> <p>UIL FPL:FIRMATO.....</p>
--	---

Al termine dell’incontro le parti sottoscrivono il documento in oggetto che verrà inviato al Collegio sindacale, in applicazione dell’art. 55 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e secondo le procedure di cui all’art. 8, comma 6 del CCNL 19 dicembre 2019, nel testo che segue. A seguito di parere favorevole dello stesso Collegio, ove necessario, il documento verrà applicato a tutti gli effetti e valevole come accordo sottoscritto tra le parti.

Al presente incontro hanno partecipato anche le seguenti Organizzazioni Sindacali/Rappresentanze Universitarie:

<i>Sigla</i>	<i>Firma del delegato</i>



**REGIONE DEL VENETO
AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITÀ PADOVA**

DIRIGENZA AREA SANITÀ

PREINTESA

**CRITERI GENERALI SULLE MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE AI DIRIGENTI DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E
INDIVIDUALE PER L'ANNO 2023 E SEGUENTI**

Padova, __23/02/2023__

Le parti, preliminarmente, prendono atto che le risorse che finanziano la retribuzione di risultato – di cui all'art.95 del CCNL 2016-2018– sono le risorse storiche, definibili nella loro entità all'inizio di ciascun anno, e quelle contabilizzabili solamente a consuntivo del medesimo anno contabile, tra cui i residui non spesi dei fondi contrattuali di cui agli artt. 94 e 96 del CCNL vigente.

Come definito nell'art.93 CCNL 2016-2018, la retribuzione di risultato va correlata alla performance organizzativa ed individuale, in particolare, all'incarico svolto e alla preventiva definizione degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali che vengono assegnati nell'ambito del ciclo della performance; obiettivi e livelli di prestazione che devono essere formalmente assegnati ad ogni dirigente, tenuto conto anche della tipologia d'incarico a ciascuno conferito.

Le parti, inoltre, prendono atto che il d.lgs. n. 150/2009, nel disciplinare compiutamente l'istituto della performance, lo ha connotato per i seguenti, fondamentali elementi:

- ✓ è strumento volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità operative;
- ✓ la valutazione della performance avviene con riferimento all'Azienda nel suo complesso, alle unità operative e ai singoli dipendenti;

- ✓ non può prescindere da strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e l'oggettiva valutazione della performance;
- ✓ necessita di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento degli interessi dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Su tali presupposti, le parti concordano quindi sui seguenti criteri generali da utilizzare per l'applicazione dell'istituto della retribuzione di risultato, nelle sue due componenti di: A) performance organizzativa e B) performance individuale.

A) Criteri generali per la "performance organizzativa" - valutazione d'equipe

L'istituto in oggetto, strettamente correlato alla realizzazione di programmi e progetti che hanno quale obiettivo principale il raggiungimento dei risultati legati alle prestazioni prefissate a livello strategico, è strumento per la promozione del miglioramento organizzativo aziendale, nel rispetto della disponibilità complessiva delle risorse, attraverso l'utilizzo della metodica di budget.

La stessa contrattazione di budget deve pertanto definire obiettivi generali e specifici rispettando il principio dell'equità, per cui tutte le UU.OO. e i singoli dirigenti devono poter raggiungere, potenzialmente, gli obiettivi assegnati. Tale metodologia ha quale scopo principale la valorizzazione della professionalità del dirigente, in un'ottica di equipe e di crescita professionale.

Gli obiettivi dovranno pertanto essere:

- raggiungibili ed avere indicatori di risultato definiti e oggettivi;
- misurabili in modo oggettivo;
- coerenti con il ruolo rivestito e il grado di responsabilità assegnato a ciascun dirigente.

Sulla base del "Piano della Performance" (attuale "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" c.d. PIAO) contenente gli obiettivi strategici/operativi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance, vengono stabiliti gli obiettivi di budget.

La Direzione Generale, coadiuvata dai Direttori di Dipartimento, concorderà annualmente con i Direttori delle Unità Operative, destinatarie di budget, le schede di budget che riporteranno gli obiettivi specifici per ogni Unità Operativa (obiettivi di équipe), la tipologia e gli indicatori di misurazione, nonché i livelli attesi di performance. Stabilirà inoltre il peso di ogni obiettivo, per un totale complessivo massimo di 100 punti, uguale per tutte le Unità Operative.

Nella definizione degli obiettivi assegnati alle diverse unità operative e del loro peso, l'Amministrazione avrà cura di applicare criteri di equità nel numero e nel peso. Nell'individuare il numero di obiettivi di équipe, l'Amministrazione si attesterà attorno ad un intervallo predefinito variabile di anno in anno, il cui range indicativo va da un minimo di x ad un massimo di 2x, dove per x si intende il numero di obiettivi.

Con la "Relazione sulla Performance", verrà stabilito il grado di raggiungimento degli obiettivi per ogni Unità Operativa. La performance è misurata con un punteggio, cui è correlata la determinazione della retribuzione di risultato, secondo i seguenti parametri:

se risultato è < 40%	valore attribuito:	0%
se risultato è ≥ 40% e ≤ 60%	valore attribuito:	60%
se risultato è > 60% e ≤ 80%	valore attribuito:	80%
se risultato è > 80%	valore attribuito:	100%

B) Criteri generali per la "performance individuale"

Gli obiettivi vengono individuati e illustrati dal Direttore di UOC a tutti i dirigenti componenti l'équipe e formalizzati in schede individuali, sulla base degli obiettivi specifici di équipe, affidati secondo i criteri di cui al punto A).

Saranno individuati obiettivi prestazionali per tutti i dirigenti e saranno caratterizzati anche da una componente gestionale per i Direttori/Responsabili di UO/Servizio.

Nelle schede individuali, per ciascun obiettivo, saranno necessariamente specificati il contenuto, la tipologia e pesatura, nonché gli indicatori di misurazione e i livelli attesi di performance. La scheda individuale, nello stesso anno di riferimento, dovrà contenere a livello aziendale lo stesso numero di obiettivi per singolo dirigente dell'Azienda.

A chiusura d'anno, verrà predisposta la scheda individuale di valutazione, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento del risultato. La valutazione dovrà essere effettuata:

- per gli incarichi di direzione di UOC, di UOS a valenza dipartimentale e di Altissima professionalità dipartimentale, dal Direttore di Dipartimento;
- per gli incarichi di UOS, Altissima Professionalità di UOC e per tutti gli altri incarichi di natura professionale, dal Direttore di UOC o di UOSD in cui opera il dirigente.

Come per la performance organizzativa, anche nella scheda di valutazione, il Direttore di UOC/UOSD avrà cura di applicare criteri di equità nella definizione degli obiettivi specifici. Ogni scheda di valutazione avrà un punteggio massimo pari a 100.

Alla valutazione individuale, verrà inoltre applicato un *coefficiente di maggiorazione* correlato all'incarico, secondo la seguente graduazione:

Incarico di direzione di struttura complessa	1,4
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	1,3
Incarico di direzione di struttura semplice Incarico professionale di altissima professionalità articolazione interna di struttura complessa	1,25
Incarico professionale di alta specializzazione	1,15
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	1,1
Incarico professionale di base	1

Il premio economico individuale di retribuzione di risultato sarà conseguente alla verifica da parte dell'OIV e sarà proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi di equipe ed individuali assegnati. La specifica quota sarà determinata con i sotto indicati criteri del sistema a caratura:

1. determinazione del budget disponibile ed erogabile per ciascuna unità operativa, in relazione al punteggio acquisito nella valutazione organizzativa, tenuto conto del personale in servizio nel corso dell'anno di riferimento e dei coefficienti di maggiorazione legati alle tipologie di incarico;
2. determinazione della somma dei punteggi ottenuti nella valutazione individuale dai dirigenti afferenti a ciascuna unità operativa, con applicazione dei coefficienti di maggiorazione sopra indicati;
3. determinazione del valore unitario (valore punto) di erogazione per ciascuna unità operativa: valore di cui al punto 1) / valore di cui al punto 2);
4. determinazione dell'indennità spettante a ciascun dirigente: prodotto del valore punto dell'unità operativa di appartenenza per punteggio di valutazione individuale con applicazione dei coefficienti di maggiorazione.

Nel calcolo della quota si terrà conto anche della presenza in servizio (assunzione/cessazione, assenze con una franchigia di 10 giorni, part time). Verranno considerate presenza tutte le assenze che, secondo normativa vigente, non comportano una riduzione della retribuzione.

La valutazione annuale da parte dei Direttori di Unità Operativa avverrà anche per i dirigenti a rapporto non esclusivo, in quanto partecipanti al raggiungimento degli obiettivi della Struttura, fermo restando che agli stessi non potrà essere riconosciuta la retribuzione di risultato, come disposto dal CCNL vigente.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 95, comma 11, del CCNL 19/12/2019, sino all'anno di entrata in vigore del prossimo CCNL e della relativa contrattazione integrativa aziendale fra le parti, la destinazione delle risorse disponibili tra le categorie di dirigenti (medici e sanitari) sarà effettuata in modo da garantire a ciascuna di esse una quota di riparto proporzionalmente non inferiore a quelle risultanti dall'esercizio 2019, tenuto pertanto conto del valore dei precedenti fondi delle ex aree.

Maggiorazione della quota individuale per la qualità professionale

Il 5% delle risorse "storiche" del fondo di risultato costituisce una riserva che viene destinata alla maggiorazione della quota individuale, in misura pari al 30%.

Le risorse accantonate nella riserva sono erogate a titolo di maggiorazione della quota individuale ai dirigenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate, comunque non inferiori a 95

punti, secondo un piano di ripartizione delle maggiorazioni erogabili che ne individua il numero massimo per dipartimento, in relazione al numero di dirigenti afferenti a ciascuno di essi.

Nel caso il criterio sopraindicato (dirigenti che abbiano conseguito valutazioni individuali superiori a 95/100) porti all'individuazione di un numero di dirigenti superiore a quello delle maggiorazioni conferibili per dipartimento, la maggiorazione sarà erogata ai dirigenti che abbiano ottenuto la valutazione più elevata e abbiano contribuito maggiormente al raggiungimento degli obiettivi strategici/aggiuntivi della struttura di afferenza, secondo specifica indicazione del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori di UOC.

Le parti concordano di verificare l'attuazione del presente punto dopo la prima applicazione.

Integrazione della retribuzione di risultato per sostituzioni

Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi dell'articolo 22, commi 1,2,3, e 4 CCNL 19/12/2019, non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Come previsto al comma 7 dell'articolo citato, qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al medesimo verrà riconosciuta una indennità mensile per dodici mensilità anche per i primi due mesi, pari a €600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura complessa e pari a € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

Residuo fondi contrattuali

Annualmente una quota parte dei residui dei fondi contrattuali potrà essere destinata ad incentivare lo svolgimento di attività ad elevata valenza strategica, la cui necessità sia emersa nel corso dello stesso anno, e quindi non prevedibile in sede di negoziazione di budget.

Pertanto, nell'ambito delle risorse del Fondo per la Retribuzione di risultato, le parti destinano per gli anni 2022 e seguenti un importo pari ad € 300.000 per tali finalità e per compensare l'apporto dei dirigenti al raggiungimento degli obiettivi strategici e al governo della struttura organizzativa nella sua articolazione dipartimentale (UOC, UOSD e UOS con assegnazione di budget). Tenuto conto dell'obiettivo regionale di impiegare le risorse dei fondi secondo le finalità ivi previste, vincolando a tal fine anche le risorse perequative di cui all'art.1, commi 435 e 435-bis L.205/2017, l'importo accantonato di cui al presente paragrafo potrà essere rinegoziato dall'anno 2024 in ragione della riduzione dei residui dei fondi contrattuali, garantendo un valore minimo di € 200.000.

Le modalità di impiego di tali risorse saranno definite dalla Direzione ed oggetto di informativa e confronto con le OO.SS. e di successiva rendicontazione in merito all'utilizzo.

Norma di salvaguardia

Considerato il carattere innovativo delle modalità di definizione degli obiettivi e della relativa valutazione dei singoli dirigenti, al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza, le parti concordano che la nuova procedura sarà operativa in via sperimentale dall'anno 2023, prevedendo l'erogazione di una quota unica di risultato possibilmente entro il mese di luglio dell'anno successivo, fatta salva la certificazione del ciclo della performance con la relazione sul funzionamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione. L'Amministrazione si impegna, valutandone la fattibilità compatibilmente con l'attività dell'OIV, a chiudere il prima possibile il ciclo della performance, anticipando la mensilità di erogazione delle quote spettanti e dandone comunicazione tempestiva al personale e alle OO.SS.

Le parti si impegnano a valutare la possibilità di avviare dall'anno 2024 una liquidazione semestrale delle quote di risultato sulla base di una correlata verifica degli obiettivi.

Le parti stabiliscono inoltre che, in caso emergessero criticità di natura applicativa, si incontreranno annualmente al fine di apportare i dovuti correttivi all'applicazione dell'istituto in parola.

Norma transitoria

Per l'anno 2022, il sistema di valutazione e il ciclo della performance anno 2022 è già stato avviato con le consuete modalità e pertanto si confermano le modalità di distribuzione delle quote di risultato definite nell'intesa del 19/9/2022 per gli anni 2020 e 2021, previa rendicontazione da parte dell'Amministrazione dell'ammontare delle risorse utilizzate dei fondi e dell'entità dei residui. In fase di distribuzione delle quote, si terrà conto della variabilità delle risorse di cui all'art.11 del D.L.35/2019 consuntivabili, secondo le indicazioni della circolare MEF in materia, solo con la chiusura del conto annuale, come avvenuto per l'anno 2021 che, con nota regionale prot. n.74201 del 8/2/2023, le quote sono state rideterminate e pertanto si procederà ad un adeguamento compensativo.

PER L'AMMINISTRAZIONE

_____ FIRMATO _____

PER LE OO.SS.

_____ FIRMATO _____



SCHEDA ANNUALE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Matr.		Cognome e Nome	
Profilo Prof.le		Incarico	
Ente		Cod. U.O.	
		Unità Operativa	
Periodo dal		al	

PESATURA MASSIMA: 100/100

OBIETTIVI INDIVIDUALI <i>(in attuazione degli obiettivi di equipe definiti nelle schede di budget)</i>	Indicatore	Peso (può variare a discrezione del valutatore)	livelli di valutazione:				
			insufficiente	sufficiente	atteso	avanzato	eccellente
			1	2	3	4	5
Obiettivo n.1 <i>(individuato dal valutatore)</i>		20%					
Obiettivo n.2 <i>(individuato dal valutatore)</i>		20%					
Obiettivo n.3 <i>(individuato dal valutatore)</i>		20%					
Obiettivo n.4 <i>(individuato dal valutatore)</i>		20%					
Obiettivo n.5 <i>(individuato dal valutatore)</i>		20%					
		100%					

IL VALUTATO

Per presa visione degli obiettivi assegnati

Data:

PUNTEGGIO TOTALE

OSSERVAZIONI VALUTATORE

IL VALUTATORE

IL VALUTATO



ASSOCIAZIONE SINDACALE ANPO

NOTE A VERBALE ANPO-ASCOTI

SULLA GRADUAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI - RETRIBUZIONE DI RISULTATO –

L'ANPO-ASCOTI si trova ancora una volta su posizioni diametralmente opposte a chi è convinto che nel nostro mondo ospedaliero un Medico che abbia responsabilità "gestionali" si limiti a compiti esclusivamente gestionali/amministrativi, come effettivamente lo è per un Direttore di Distretto, senza riflettere che la Responsabilità di una UOS/UOSD/UOC nel mondo ospedaliero viene affidata esclusivamente a coloro che hanno dimostrato di possedere nel proprio curriculum una elevatissima professionalità sul campo e che è tenuto a continuare a dimostrarlo assumendosi una ulteriore responsabilità di tipo gestionale.

Tale "ideologica" quanto opaca visione sposata anche dall'Amministrazione, non considera quindi tutto ciò che comporta in una azienda come la nostra, la responsabilità di chi è chiamato a svolgere da una parte la propria elevatissima professionalità sul campo e dall'altra la responsabilità di rispondere non solo del proprio operato, ma anche di quello dei suoi Colleghi, oltre che tutto ciò che comporta l'attenzione e responsabilità delle risorse assegnate, all'organizzazione del lavoro, alla formazione del personale, al rispondere in prima persona sul rischio clinico, sui dati della privacy, sulla sicurezza e altro ancora. Responsabilità che gravano anche dal punto di vista assicurativo sulle spalle di chi assume le due responsabilità.

Torno a ripetere che nella nostra realtà di Ospedale HUB, le realtà cliniche in cui sono presenti una elevatissima professionalità congiunta alla Responsabilità gestionale sono molteplici, costituendo punti di riferimento clinici che attraggono pazienti da fuori Regione: sono Medici a cui è stata affidata anche una responsabilità gestionale **non sulla base di esperienze o di tests di tipo amministrativo, ma sulla base di un Curriculum di elevatissima professionalità** e che continuano ad esercitarla nelle nostre corsie, negli ambulatori, nelle sale operatorie, nelle terapie intensive, nelle specialistiche mediche e chirurgiche...

L'appiattimento delle suddette professionalità sono evidenti nella griglia costruita per la "pesatura" degli incarichi volta alla retribuzione di risultato, che conferisce sostanzialmente lo stesso valore (meno un "battito di ciglia" di 0,05) a ben 4 categorie diverse di professionisti: Direttori di UOSD, Altissime professionalità a valenza dipartimentale, Responsabili di UOS, Altissime professionalità come articolazione interna di UOC.

Inoltre dispiace che nessuno abbia considerato che con l'accorpamento dell'OSA all'Azienda ospedaliera, dal 1 gennaio 2020 sono state assegnate ulteriori Responsabilità in capo a vari Direttori di UOC di alcune articolazioni strutturali presenti all'OSA, senza che questo ulteriore impegno e Responsabilità

operata non senza dispendio di tempo ed energie, sia di tipo professionale che gestionale e organizzativo, risultasse in qualche modo riconosciuto nella valorizzazione economica del Risultato.

Tutto quanto sopra espresso risulta dalla constatazione di quanto lontano sia ancora il nostro contratto nazionale e locale guidato dall'ideologia dell'appiattimento delle professionalità, dalla realtà lavorativa che viviamo quotidianamente e che di questo passo agevolerà sempre di più la "fuga" di Medici di esperienza ed elevata competenza, oberati anche da un elevatissimo carico di Responsabilità, dai nostri ospedali verso strutture italiane ed estere che sapranno meglio valorizzarli.

Per senso di responsabilità verso tutti i nostri Colleghi che attendono questo ulteriore incremento economico, per quell'ininfluente ma pur simbolico "battito di ciglia" strappato con fatica al pensiero ideologico volto all' appiattimento delle professionalità e per le meritorie battaglie che hanno caratterizzato l'ANPO-ASCOTI perché la Regione continuasse ad incrementare i fondi per l'Ospedale-Università di Padova, oltre che per la costruzione delle nuove modalità di assegnazione degli obiettivi individuali, apponiamo la nostra firma a questo documento di pre intesa, non abdicando a richiedere a tutti i livelli, che venga applicata una corretta ed equa valorizzazione dell'impegno, competenza, abnegazione e spirito di servizio dimostrati dai nostri Dirigenti nei vari ruoli ancora prima della Pandemia e che la Pandemia ha posto in maggiore evidenza e che dovrebbe aprire gli occhi e il cuore sul "Bene Salute" e sul futuro della nostra Sanità Ospedaliera.



Giampiero Avruscio
Presidente ANPO-ASCOTI
Azienda Ospedale-Università di Padova



DICHIARAZIONE A VERBALE

In riferimento all'accordo per la retribuzione di risultato 2022 dirigenti Medici, Dirigenti Sanitari e Professioni Sanitarie con il quale si supera l'erogazione mensile dell'acconto del premio di risultato a favore di un'unica erogazione l'anno successivo, siamo ad esprimere la nostra volontà di non sottoscrivere l'accordo.

In una fase difficile per il SSN e per i dirigenti che vi operano, che ricordiamo, sono ancora in attesa del rinnovo del CCNL 2019-2021, procedere con la decurtazione mensile dell'acconto significa impoverire le retribuzioni di 150-200 euro al mese.

Invitiamo azienda e regione a superare questo accordo per trovare soluzioni più accettabili, meno burocratiche e più attente all'impatto sociale delle scelte che si assumono

Cordiali Saluti

FP CGIL PADOVA + FP CGIL MEDICI

Padova, 27.02.2023

