



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto
AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA
COD. REGIONE 050–COD. U.L.SS.508 COD.FISC. E P.IVA 02441500242–Cod. IPA AUV
Tel. 0444 753111 - Fax 0444 931178 Mail protocollo@aulss8.veneto.it
PEC protocollo.centrale.aulss8@pecveneto.it
www.aulss8.veneto.it

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
COMPARTO SANITA' CCNL 2019/2021
PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE COLLETTIVA ED INDIVIDUALE**

Il giorno 10.01 2024 alle ore 14.30 si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della Contrattazione Collettiva Integrativa del Comparto, composte come segue:

PARTE PUBBLICA DATORIALE:

- Direttore Generale	Maria Giuseppina Bonavina	_____
- Direttore Sanitario	Romina Cazzaro	_____
- Direttore Amministrativo	Fabrizio Garbin	_____
- Direttore Servizi Socio Sanitari	Achille Di Falco	_____
- Direttore Servizio Gestione Risorse Umane	Melissa Casarin	_____
- Direttore Medico Ospedaliero	Sara Mondino	_____
	Enrico Rosso	_____
- Direttore Direzione Professioni Sanitarie f.f.	Fabio Vicariotto	_____

PER LA PARTE SINDACALE:

RSU

Coordinatore	<u>Orlando Greco</u>	_____
Coordinatore	_____	_____
Componenti	<u>[Signature]</u>	_____
	_____	_____
	_____	_____

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FIRMATARIE DEL CCNL**

FP CGIL	<u>[Signature]</u>	07.02.2024
CISL FP	<u>[Signature]</u>	
UILFPL	<u>[Signature]</u>	07.02.2024
FIALS	ASSENTE	
NURSING UP	<u>[Signature]</u>	07.02.2024
NURSIND	<u>Orlando Greco</u>	




PREMESSO CHE

Il 02 Novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al Comparto Sanità, riferito al triennio 2019/2021. In data 13.07.2023, le Parti hanno sottoscritto il CCIA riferito al CCNL sopra richiamato. Nel predetto CCIA, le Parti hanno, tra l'altro, definito i nuovi criteri/modalità di riconoscimento dei premi ricollegati alla performance collettiva ed individuale da applicarsi a decorrere dal 01.01.2024.

Tenuto conto della nota della Regione Veneto prot. n. 366063/2023 con la quale la Direzione Risorse Umane SSR, nel trasmettere la nota ARAN prot. n. 5196 del 04.07.2023 relativa alle modalità per la corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti, ha stabilito che i contenuti della medesima nota debbano ritenersi estensibili "*mutatis mutandis*" anche alle erogazioni delle quote di premialità al personale del comparto;

al termine della riunione le Parti sopra citate hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo integrativo aziendale, nel testo che segue.

TUTTO CIO' PREMESSO
le Parti concordano quanto segue

A decorrere dal 01.01.2024, la quota relativa ai premi ricollegati alla performance e confermate negli importi con il CCIA 13.07.2023, viene suddivisa in tre parti:

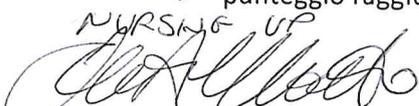
- il 70% ricollegato alla performance organizzativa per obiettivi riconducibili ad un arco temporale minimo pari ad un trimestre, corrisposto **in esito alla validazione da parte del competente organismo**. Il riconoscimento economico verrà erogato in tranches mensili successivamente alla validazione;
- il 10% ricollegato alla performance organizzativa per obiettivi riconducibili ad un arco temporale annuale, corrisposto in esito al processo di valutazione ed erogato contestualmente alla corresponsione del premio ricollegato alla performance individuale.
- il 20% ricollegato alla performance individuale corrisposta a saldo, in esito al processo di valutazione (per il quale si rinvia al relativo regolamento aziendale che sarà rivisto, in conseguenza della sottoscrizione definitiva del presente CCIA, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL.).

La quota relativa alla performance organizzativa, verrà riconosciuta secondo i seguenti parametri:

- percentuale di raggiungimento degli obiettivi >80-100: 100% della quota
- percentuale di raggiungimento degli obiettivi ≥60-80: stessa %
- percentuale di raggiungimento degli obiettivi <60: 0%

La quota relativa alla performance individuale, verrà riconosciuta secondo i seguenti parametri (che saranno armonizzati con i nuovi parametri di valutazione qualora la revisione del regolamento aziendale in materia di valutazione lo renda necessario):

- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da >90 a 100: 100% della quota spettante
- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da >80 a 90: 90% della quota spettante
- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da >70 a 80: 80% della quota spettante
- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da >=60 a 70: 70% della quota spettante


Rosario Rizzo



- punteggio raggiunto nella scheda di valutazione <60: 0% della quota spettante.

In caso di scheda individuale negativa, il dipendente non avrà inoltre diritto alla quota ricollegata alla performance (sia individuale che organizzativa).

A conferma di quanto previsto nel CCIA 16/09/2019, l'incentivazione alla produttività non spetta comunque:

- ai dipendenti neoassunti relativamente al periodo di prova, l'incentivazione alla produttività spetta nella misura del 50%;
- per i periodi di aspettativa non retribuita a qualunque titolo concessa;
- per i periodi di astensione dal servizio legati al congedo parentale, oltre il primo mese;
- per i periodi di comando presso altre Amministrazioni;
- per periodi di malattia, escluse le assenze per "gravi patologie" come definite dal CCNL, eccedenti i 30 giorni, anche non continuativi (dal 31esimo al 60esimo giorno: perdita di 30 giorni di incentivazione, dal 61esimo al 90esimo giorno: perdita di 60 giorni di incentivazione, ecc.).

Si conferma anche per gli esercizi 2024 e seguenti che la maggiorazione del premio collegato alla performance individuale, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018, è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e viene riconosciuta all'1% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la valutazione, sulla base degli esiti della valutazione e dell'afferenza a Servizi particolarmente in sofferenza per mancata sostituzione di personale cessato.

NURSING VP


Roberto Roberto
Dovoltan







