

**REGOLAMENTO FASE TRANSITORIA**  
**PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI DIRIGENTI**  
**APPARTENENTI ALL'AREA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E**  
**AMMINISTRATIVA ANNO 2017**

Premesso che:

- In data 14.11.2018, è stata sottoscritto l'accordo aziendale tra l'Azienda ULSS 3 Serenissima e le OO.SS. dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa per l'attribuzione della retribuzione di risultato anno 2018;
- L'accordo aziendale ponte sottoscritto tra le parti in data 28.12.2017 prevedeva che, nelle more della definizione degli istituti giuridici ed economici di cui al nuovo Contratto Integrativo per l'area della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, continuavano ad applicarsi, ove possibile, i CCDI delle aziende ULSS 12, 13 e 14.
- Nel corso dell'anno 2017 sono stati corrisposti ai dirigenti dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa acconti sulla retribuzione di risultato in misura differenziata in relazione a quanto previsto negli accordi vigenti nelle tre ex aziende ULSS 12, 13 e 14 in base all'area territoriale di appartenenza dei dirigenti medesimi.
- I tre accordi aziendali che regolamentavano l'attribuzione della retribuzione di risultato nelle tre ex aziende ULSS 12, 13 e 14 differiscono per molti aspetti (gestione delle assenze, misura della quota prevista in ragione dell'incarico ricoperto, tipologia della scheda di valutazione individuale prevista, ecc); risulta quindi impossibile, oltretutto inopportuno, applicare a dirigenti facenti parte della stessa Azienda ULSS dall'1.01.2017, regimi tanto diversi in presenza di un'omogenea contrattazione di budget per l'anno 2017.
- I Dirigenti appartenenti all' Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, infine, dal momento dell'istituzione dell'Azienda ULSS 3 Serenissima (01.01.2017) hanno espletato le loro attività in modo coordinato tra di loro, spesso operando sulle diverse sedi aziendali, al fine di omogeneizzare le diverse procedure esistenti nelle tre ex Azienda ULSS 12, 13 e 14.

Risulta, pertanto opportuno:

- a. omogeneizzare le Regole di attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2017 ed il sistema individuale di valutazione del personale dirigente appartenente all'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa.
- b. Finanziare la retribuzione di risultato anno 2017 di tutti i dirigenti dell'azienda appartenenti all'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, indipendentemente dell'area territoriale di assegnazione, attraverso i rispettivi fondi aziendali per la retribuzione di risultato (fondo per la retribuzione di risultato area dirigenza sanitaria da una parte e fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti area PTA, dall'altra).

Si propone, pertanto, di applicare **per il solo anno 2017**, l'Accordo sottoscritto in data 18.12.2018 per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti appartenenti all'area della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, con le seguenti precisazioni:



10

1. I fondi aziendali di riferimento per l'attribuzione della retribuzione di risultato anno 2017 sono, per tutti i dirigenti appartenenti all'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, indipendentemente dall'area di assegnazione territoriale dei dirigenti stessi, i fondi per la retribuzione di risultato anno 2017 dell'Azienda ULSS 3 Serenissima, costituiti rispettivamente per i dirigenti dell'area sanitaria e per i dirigenti dell'area PTA;
2. Le fasce di pesatura dei dirigenti in relazione all'incarico ricoperto sono – in analogia a quanto convenuto per l'anno 2018, le seguenti:

DESCRIZIONE	PESATURA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigente con incarico di direzione struttura complessa</li> <li>• Dirigente con incarico di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale</li> </ul>	1,2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altri dirigenti</li> </ul>	1,0

3. Conseguentemente, come per il 2018, si prevedono n. 2 tipologie di schede di valutazione individuale (allegati 1 e 2), differenziate tra dirigenti con responsabilità di budget e tutti gli altri.
4. Eccezionalmente e per il solo anno 2017, le parti concordano, inoltre, quanto segue:

**a) L'ammontare delle risorse da destinare annualmente alla retribuzione di risultato è pari al 97% delle disponibilità annuali del fondo:**

Quota base annua = **97%** disponibilità fondo di risultato (consolidato più eventuali residui da altri fondi)/numero dirigenti in servizio nell'anno a rapporto esclusivo in base alla presenza calcolata come previsto al punto 2.2

Risorse da attribuire alle strutture = Quota base annua x numero dirigenti a rapporto esclusivo in servizio nell'anno in base alla presenza calcolata come previsto al punto 2.2

**b) Una quota pari al 3% del fondo disponibile è destinata:**

a riconoscere, su proposta della Direzione Aziendale coadiuvata dall'UOC Controllo di Gestione, **un incremento di budget alle strutture** che abbiano realizzato una prestazione maggiore di quella negoziata in sede di budget ovvero abbiano ottenuto la prestazione richiesta pur in presenza di una variazione negativa dell'organico nell'anno in corso; la quota di 3% del fondo di risultato sarà attribuita alle équipe individuate sulla base di quanto comunicato dall'UOC Controllo di Gestione, in proporzione al numero di dirigenti ad essa assegnati.

Le risorse di cui al punto b) qualora non utilizzate confluiranno nel punto a).

2

In analogia a quanto concordato per l'anno 2018 si prevedono le seguenti:

**MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DELLA QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DELLA CONSEGUENTE EROGAZIONE DI QUANTO SPETTANTE A TOTOLLO DI CONGUAGLIO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2017:**

In relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget, i cui risultati devono essere certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione, utilizzando le risultanze del Controllo di Gestione, e a seguito completamento del processo di valutazione individuale, l'UOC Gestione Risorse Umane procederà alla corresponsione di quanto spettante a titolo di conguaglio annuale.

Per l'erogazione del conguaglio della retribuzione di risultato si terrà conto dei seguenti elementi:

- a) *Il budget sarà assegnato alla Struttura in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi annualmente fissati nella scheda di budget, con le modalità di seguito indicate:*

<b>Grado di raggiungimento degli obiettivi di Budget</b>	<b>Budget retribuzione di risultato assegnata alla Struttura</b>
<i>Dal 95% al 100%</i>	<i>100%</i>
<i>Dal 50% al 94%</i>	<i>In proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi</i>
<i>Inferiore al 50%</i>	<i>0</i>

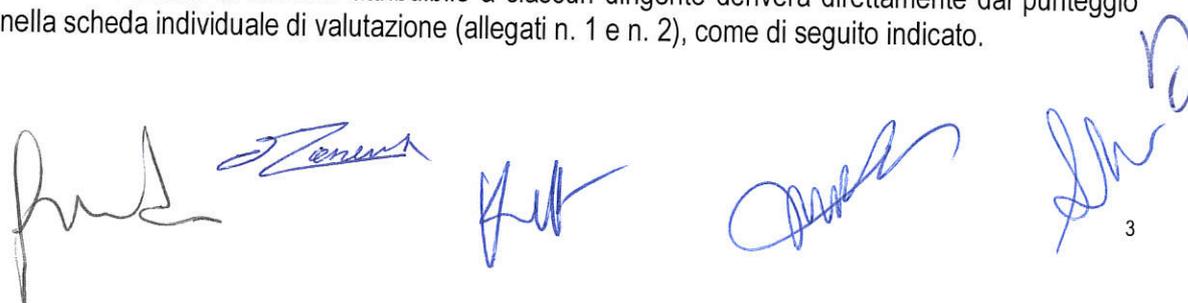
- b) *Le risorse così assegnate ad ogni Struttura sono distribuite ai dirigenti in servizio presso la stessa struttura che abbiano riportato valutazione positiva, tenendo conto di:*

- *Pesatura scheda di budget;*
- *Punteggio ottenuto nella scheda di valutazione;*
- *Presenza in servizio nell'anno di riferimento tenuto conto del rapporto di lavoro a tempo pieno o ridotto e sulla base delle regole di assenza così come indicate al punto 2.2.*
- *Quota differenziata relativamente ai dirigenti titolari di incarico di UOC/UOSD, rispetto alla quota riconosciuta agli altri dirigenti;*
- *Al dirigente con incarico di facente funzioni (ex art. 18 CCNL 8/06/00, come responsabile di SC o SSVS o SS), sarà attribuita un'ulteriore quota di retribuzione di risultato pari a valore di quella prevista per l'incarico di sostituzione attribuito;*
- *Al dirigente cui viene conferito un ulteriore incarico ad interim spetterà, oltre alla quota di propria assegnazione, la quota della retribuzione di risultato riferita al secondo incarico ricoperto.*

## **1. VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

La valutazione avviene sulla base di specifica scheda individuale di valutazione la quale contiene, fra gli altri, i fattori di valutazione indicati dall'art. 27 del CCNL 3 novembre 2005.

Il valore della retribuzione di risultato attribuibile a ciascun dirigente deriverà direttamente dal punteggio ottenuto nella scheda individuale di valutazione (allegati n. 1 e n. 2), come di seguito indicato.



3

Range punteggio di valutazione		Percentuale di retribuzione di risultato spettante
Direttori UOC/UOSVD 60/60*	Dirigenti con incarico lett. B1, C, D 50/50*	
da 54 a 60	da 45 a 50	100
da 48 a 53	da 40 a 44	90
da 42 a 47	da 35 a 39	80
da 36 a 41	da 30 a 34	70
da 30 a 35	da 25 a 29	50**
inferiore a punti 30	inferiore a punti 25	0

\*Escluso il punteggio riferito alla scheda di budget (ultimo punto della scheda di valutazione)

\*\*valore pari alla quota di retribuzione di risultata erogata a titolo di acconto.

## 2.1

Qualora la valutazione risultasse negativa (inferiore a punti 30 per la scheda dei Direttori di UOC/UOSVD e inferiore a punti 25 per gli altri dirigenti) si provvederà d'ufficio al recupero di quanto erogato a titolo di acconto.

## 2.2

La quota dei fondi assegnabili a ciascun dirigente in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione sarà decurtata in relazione alle assenze dal servizio con le stesse modalità previste per l'anno 2018.

## 3. RICORSO AL RIESAME

Il dirigente che non concordasse con la valutazione di I<sup>a</sup> istanza, anche qualora questa risultasse positiva può, entro 15 giorni alla presa visione della scheda di valutazione, ricorrere in II<sup>a</sup> istanza utilizzando il modello appositamente predisposto.

Il valutatore di II<sup>a</sup> istanza è individuato così come previsto da Regolamento per la verifica dei risultati e delle attività per la valutazione della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'azienda Ulss 3 Serenissima.

La valutazione di II<sup>a</sup> istanza è solo eventuale e viene attivata su istanza del dirigente valutato.

Attivato il processo di ricorso il valutatore di II<sup>a</sup> istanza dovrà entro 30 giorni dalla notifica dell'avvio del processo:

- Confrontarsi con il valutatore di I<sup>a</sup> istanza per comprendere le motivazioni che hanno portato alla formulazione della valutazione;
- Convocare in contraddittorio il dirigente il quale può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale;
- Compilare e trasmettere all'UOC Gestione Risorse Umane il modello di Valutazione II<sup>a</sup> istanza (modello riesame).

L'esito della valutazione di II<sup>a</sup> istanza esaurisce tutti i gradi di giudizio.

L'UOC Gestione Risorse Umane provvederà ad erogare il conguaglio positivo/negativo (recupero dei acconti già erogati nell'anno di riferimento) solo a definitiva conclusione dell'iter.

#### 4. DIRIGENTI A RAPPORTO NON ESCLUSIVO

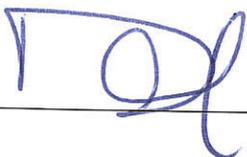
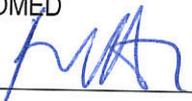
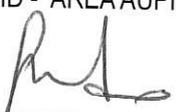
Il dirigente a rapporto non esclusivo non ha diritto, ai sensi della legge e del contratto, alla retribuzione di risultato; lo stesso sarà soggetto, comunque, alla valutazione annuale ai fini della misurazione dell'apporto individuale al raggiungimento dei risultati di budget, nonché come valutazione intermedia rispetto alla valutazione finale riguardante l'incarico dirigenziale ricoperto.

Allegati:

- Scheda valutazione dirigenti con incarico di direzione SC o SSVD
- Scheda valutazione dirigenti con altri incarichi
- Richiesta valutazione II^ istanza.
- Modello riesame valutazione.
- Elenco causali assenze.

Mestre, **18.12.2018**

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Azienda:	Per le OO.SS.
	CGIL FP 
	ANAAO-ASSOMED 
	UIL FPL
	FASSID - AREA SINAFO 
	FASSID - AREA AUPI 
	CISL FP 
	FEDIR



**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE**  
**AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO \_\_\_\_\_**  
**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**  
**DIRIGENTI CON INCARICO LETTERA A e LETTERA B1**

matricola		
Cognome		assunto il:
Nome		cessato il:
Assegnazione		
Dipartimento		<b>PUNTEGGIO RAGGIUNTO DALLA STRUTTURA IN SEDE DI BUDGET:</b> _____
Struttura :		

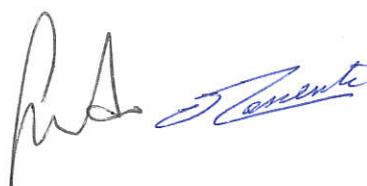
Fattore N.	Descrizione	Range	valutazione Conseguita
1	Livello di integrazione con altre strutture complesse dipartimentali ed aziendali	da 0 a 10	
2	Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali	da 0 a 10	
3	Raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali - quantitativi espressamente affidati	da 0 a 15	
4	Capacità di comunicazione, disponibilità e grado di attenzione nei confronti dei pazienti	da 0 a 5	
5	Contributo all'equilibrio economico - finanziario della struttura dipartimentale e dell'azienda	da 0 a 10	
6	Funzioni gestionali espressamente delegate in base all'atto aziendale e implementazione dell'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali.	da 0 a 10	
7	Gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti (10% del punteggio raggiunto dalla struttura in sede di verifica di budget)	da 0 a 10	
<b>TOTALE</b>			

NB: la valutazione si intende positiva se il punteggio complessivo riferito ai fattori da 1 a 6 è superiore o uguale a punti 30.

\_\_\_\_\_  
 IL VALUTATORE  
 (timbro e firma)

\_\_\_\_\_  
 Per presa visione  
 (firma del dirigente valutato)

Data: \_\_\_\_\_









**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE**  
**AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO \_\_\_\_\_**  
**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**  
**DIRIGENTI CON INCARICO LETTERA B2, C, D**

matricola		
Cognome		assunto il:
Nome		cessato il:
Assegnazione		
Dipartimento		<b>PUNTEGGIO RAGGIUNTO DALLA STRUTTURA IN SEDE DI BUDGET:</b> _____
Struttura :		

Fattore N.	Descrizione	Range	valutazione Conseguita
1	Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito	da 0 a 20	
2	Impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi	da 0 a 15	
3	Raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali - quantitativi espressamente affidati	da 0 a 10	
4	Capacità di comunicazione, disponibilità e grado di attenzione nei confronti dei pazienti	da 0 a 10	
5	Flessibilità alle esigenze di servizio	da 0 a 5	
6	Gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti (10% del punteggio raggiunto dalla struttura in sede di verifica di budget)	da 0 a 10	
<b>TOTALE</b>			

NB: la valutazione si intende positiva se il punteggio complessivo riferito ai fattori da 1 a 5 è superiore o uguale a punti 30.

\_\_\_\_\_  
 IL VALUTATORE  
 (timbro e firma)

\_\_\_\_\_  
 Per presa visione  
 (firma del dirigente valutato)

Data: \_\_\_\_\_



**Modello VALUTAZIONE INTERMEDIA**

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DIRIGENTI AREA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA  
Titolari di incarico di direzione di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a  
Valenza Dipartimentale**

ANNO \_\_\_\_\_

Dipendente (cognome nome):	
Matricola:	
Dipartimento:	
U.O./Servizio di assegnazione:	
Dirigente responsabile della valutazione:	

In relazione ai seguenti fattori di valutazione:

- Livello di integrazione con altre strutture complesse dipartimentali ed aziendali
- Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali
- Raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali - quantitativi espressamente affidati
- Capacità di comunicazione, disponibilità e grado di attenzione nei confronti dei pazienti
- Contributo all'equilibrio economico - finanziario della struttura dipartimentale e dell'azienda
- Funzioni gestionali espressamente delegate in base all'atto aziendale e implementazione dell'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

**Si attesta, nell'ambito della presente valutazione intermedia, un rendimento insufficiente, per le seguenti motivazioni:**

---



---



---



---



---

Data \_\_\_\_\_

Firma del Dirigente Valutatore

Firma del Dirigente valutato per presa visione

Note:

---



---

*[Handwritten signatures in blue ink]*

## Modello VALUTAZIONE INTERMEDIA

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DIRIGENTI AREA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**

Titolari di incarico lett. B2 - C - D

ANNO \_\_\_\_\_

Dipendente (cognome nome):	
Matricola:	
Dipartimento:	
U.O./Servizio di assegnazione:	
Dirigente responsabile della valutazione:	

In relazione ai seguenti fattori di valutazione:

- Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito
- Impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi
- Raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali - quantitativi espressamente affidati
- Capacità di comunicazione, disponibilità e grado di attenzione nei confronti dei pazienti
- Flessibilità alle esigenze di servizio

**Si attesta, nell'ambito della presente valutazione intermedia, un rendimento insufficiente, per le seguenti motivazioni:**

---



---



---



---



---

Data \_\_\_\_\_

Firma del Dirigente Valutatore

Firma del Dirigente valutato per presa visione

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Note:

---



---



**Modello RICORSO ALLA VALUTAZIONE II^ ISTANZA**

All' UOC Gestione Risorse Umane

e p.c. Al Direttore UOC

\_\_\_\_\_

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ matricola \_\_\_\_\_, dipendente dell'Azienda Ulss 3 Serenissima con incarico di \_\_\_\_\_, in servizio presso \_\_\_\_\_, afferente al Dipartimento \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ è stato informato dal valutatore di I istanza che l'esito della valutazione relativa all'anno \_\_\_\_\_ è pari al punteggio di \_\_\_\_\_ su \_\_\_\_\_.

Non concordando con tale valutazione, richiede di ricorrere al riesame della stessa.

Pertanto, allega copia della scheda di valutazione e richiede all'UOC Gestione Risorse Umane l'attivazione dell'iter di valutazione di II istanza.

In fede,

Data

\_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_

**Nota:**

**Si ricorda che, la richiesta di valutazione di II istanza, deve essere attivata entro 15 giorni dall' avvenuta comunicazione della valutazione di I istanza, utilizzando il presente modello.**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**Modello VALUTAZIONE II^ ISTANZA**

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DIRIGENTI AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA**

- **Dirigente Valutato:** \_\_\_\_\_;  
(matricola, cognome e nome)
- **Incarico:** \_\_\_\_\_;
- **Sede di lavoro:** \_\_\_\_\_;  
(Dipartimento e OU/servizio)
- **Anno di valutazione** \_\_\_\_\_;

in data odierna, a seguito contraddittorio con il dipendente valutato e sentito il Dirigente di I istanza, il sottoscritto \_\_\_\_\_, individuato quale Dirigente valutatore di II istanza, esprime il seguente giudizio:

- confermo la valutazione di I istanza
- procedo alla seguente revisione di valutazione espressa nella scheda di valutazione allegata al presente verbale:

Scheda Direttore SC - SSVD	Scheda altro Dirigente	
Fattore n. 1	Fattore n. 1	nuovo punteggio assegnato _____;
Fattore n. 2	Fattore n. 2	nuovo punteggio assegnato _____;
Fattore n. 3	Fattore n. 3	nuovo punteggio assegnato _____;
Fattore n. 4	Fattore n. 4	nuovo punteggio assegnato _____;
Fattore n. 5	Fattore n. 5	nuovo punteggio assegnato _____;
Fattore n. 6		nuovo punteggio assegnato _____;

**Nuovo totale scheda valutazione** \_\_\_\_\_.

**Data**

**Timbro e firma  
Dirigente**

**Firma per presa visione  
Dirigente valutato**

*[Handwritten signatures in blue ink]*