Istituto Oncologico Veneto
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

REGIONE DEL VENETO

ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il giorno 11 giugno 2025 ha avuto luogo presso la Sala riunioni della Direzione Sanitaria IOV, al primo piano dell'Ospedale Busonera, l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale del Comparto Sanità, al termine del quale le parti hanno sottoscritto il seguente accordo:

"CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA RETRIBUZIONE CORRELATA ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE"

PREMESSA E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale del personale dipendente del comparto si basa sulla definizione e assegnazione di obiettivi, programmi e progetti per l'incremento della produttività e per il miglioramento della qualità del servizio, in coerenza con i compiti affidati all'Istituto dalle disposizioni normative, regolamentari e pattizie. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance dello IOV, di cui all'art. 7 del D. Lgs. 150/2009, è inoltre teso alla premialità del personale secondo i principi richiamati all'art. 2 del Regolamento sulla valutazione per il riconoscimento del merito del personale del comparto sottoscritto il 4/11/2015.

La retribuzione di produttività spetta a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e a tempo determinato in applicazione del CCNL del 2.11.2022. È a carico dei relativi fondi la produttività da riconoscere al personale finanziato da autonomi finanziamenti.

MODALITA' APPLICATIVE

Le parti concordano i seguenti criteri generali i cui effetti decorrono a partire dall'anno 2026.

Per partecipare alla premialità è necessaria una effettiva presenza in servizio di almeno 60 giorni nel corso dell'anno oggetto di valutazione. Nel caso di assenze riconducibili a patologie individuate dall'art. 57 del CCNL del 2/11/2022 la valutazione potrà essere effettuata anche tenendo conto delle valutazioni pregresse; rimangono altresì tutelate ulteriori situazioni di fragilità previste dalla normativa vigente.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Tale disposizione si applica anche a tutte le casistiche in cui la prestazione lavorativa risulta assicurata in misura percentualmente ridotta.

CISL FP UIL FPL

La premialità non è corrisposta ai dipendenti che, presentando un debito orario al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la retribuzione, non abbiano recuperato tale debito entro il 28 febbraio dell'anno successivo, solo nel caso in cui tali situazioni siano imputabili a responsabilità del dipendente.

In particolare, al premio si applica una riduzione in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata; non rientrano nel computo delle assenze:

- ferie;
- formazione obbligatoria;
- congedo di maternità obbligatorio, il 1° mese di congedo parentale con retribuzione intera e congedo parentale fino all'80%; in caso di congedo parentale al 30% la quota di produttività sarà riproporzionata in ragione della percentuale;
- permessi per lutto;
- citazione a testimoniare;
- espletamento delle funzioni del giudice popolare;
- congedi di cui all'art. 4, c. 1 Legge n. 53/2000;
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6 della Legge n. 104/1992;
- assenze per malattia dovute a ricovero o a infortunio (ivi compresa la malattia professionale);
- assenze per patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- permessi per donazione di sangue e midollo;
- permessi sindacali.

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance, di cui all'art. 103 saranno distribuite sulla base di quanto già definito nel Regolamento sulla valutazione per il riconoscimento del merito del personale del comparto sottoscritto il 4/11/2015, con le integrazioni e modifiche di seguito riportate.

Il fondo complessivo destinato alla premialità determinato annualmente secondo le regole vigenti dopo informativa alle OO.SS., viene ripartito tra le due tipologie di performance previste dalla normativa vigente come segue:

1. **Performance Organizzativa (P.O.)** **70%**
2. **Performance Individuale (P.I.)** **30%**

A ciascun dipendente viene assegnato, per il periodo di riferimento, un peso sulla base del profilo professionale di appartenenza come di seguito riportato:

Area	**Peso**
Personale di supporto	0,79
Operatori	0,84
Assistenti	1,00
Professionisti della salute e funzionari	1,27

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il 60% dei premi riconducibile alla P.O. è collegato ad obiettivi riferiti ad un arco temporale mensile; a tal fine sono predisposte specifiche schede, per ambito Dipartimentale, Direzione di Area di afferenza o complessiva di Istituto, con specifici indicatori funzionali al monitoraggio periodico della performance del personale del comparto.

Il riconoscimento economico verrà erogato in esito al raggiungimento degli obiettivi specifici definiti nelle schede di cui sopra a seguito del monitoraggio di verifica mensile predisposto dall'amministrazione.

L'andamento della performance organizzativa su base mensile sarà sottoposto alla valutazione dell'OIV con cadenza semestrale: qualora l'OIV non certifichi il conseguimento degli indicatori le relative quote economiche corrisposte al personale verranno conguagliate.

Il valore mensile di riferimento è quello indicato nella tabella che segue:

Area	**Importo**
Personale di supporto	€ 60
Operatori	€ 70
Assistenti	€ 80
Professionisti della salute e funzionari	€ 90

Il restante 10% della P.O. viene attribuito al termine del ciclo della performance dell'Istituto certificato dall'OIV, e pertanto con riferimento al raggiungimento degli obbiettivi annuali di budget propri di ciascuna UO.

La quota relativa a tutta la P.O. verrà riconosciuta secondo i seguenti parametri:

- Percentuale di raggiungimento degli obiettivi >= 90%: 100% della quota;
- Percentuale di raggiungimento degli obiettivi >= 70%-89%: stessa % della quota;
- Percentuale di raggiungimento degli obiettivi >= 50%-69%: 50% della quota;
- Percentuale di raggiungimento degli obiettivi < 50%: 0% della quota.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il 30% della premialità è collegato alla P.I. e viene corrisposta a saldo, in esito al processo di valutazione per il quale si rinvia ai criteri di cui all'art. 3 del Regolamento sulla valutazione per il riconoscimento del merito del personale del comparto sottoscritto il 4/11/2015.

CISL FP

UILTPL

L'erogazione del premio per la P.I. è proporzionata alla valutazione individuale annuale espressa dal valutatore.

Il riconoscimento economico verrà erogato a seguito dell'approvazione della Relazione annuale sulla performance da parte dell'OIV.

La valutazione negativa comporta il mancato riconoscimento della produttività e il recupero delle quote corrisposte a titolo di performance organizzativa in corso d'anno.

Nei casi in cui, alla fine dell'anno di riferimento, a causa della ridotta presenza in servizio sopraggiunta in corso d'anno - in linea generale riscontrabile nei casi in cui la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 60 giorni - si rilevi una oggettiva impossibilità per il singolo di aver preso concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali, la prestazione del dipendente non sarà valutata negativamente o dichiarata non sufficiente, ma dichiarata "non valutabile" implicando il mancato riconoscimento della premialità.

UTILIZZO DEI RESTI E DEI RESIDUI

Le parti infine, avuto riguardo al disposto di cui all'art. 103 comma 10 del CCNL, prendono atto che ai sensi della succitata disposizione, eventuali risorse, qualora a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo di che trattasi, nonché nel fondo di cui all'art. 102, devono essere temporaneamente utilizzate per finanziare l'istituto della premialità relative al medesimo anno cui si riferiscono i resti.

Le quote di produttività non erogate alle UU.OO. per parziale o totale mancato raggiungimento degli obiettivi di budget legati alla P.O. annuale, saranno ridistribuite entro il trimestre successivo al pagamento del saldo tra le UU.OO. che hanno conseguito una performance organizzativa superiore o uguale al 90%. Qualora il mancato raggiungimento non sia dipeso da responsabilità del personale del comparto, le quote verranno destinate ai dipendenti della medesima UO attraverso la perfomance individuale. Sarà data informativa alle OO.SS..

Le decurtazioni derivanti dal mancato raggiungimento della P.I. rimangono all'interno della U.O. e vengono distribuite tra i componenti del Servizio che hanno conseguito una performance individuale uguale o superiore al 90%.

MAGGIORAZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, viene riconosciuta la maggiorazione del premio individuale ex art. 82 CCNL 21/05/2018.

Tale maggiorazione, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, è riconosciuta al massimo al 3% del personale appartenente a ciascuna area, ad eccezione dell'area di supporto la cui maggiorazione è attribuibile al massimo a 1 unità.

A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore presenza effettiva in servizio riproporzionata su cinque giorni lavorativi per tutti i dipendenti in servizio e ad ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

CISL FP UIL FPL

Il finanziamento della maggiorazione è garantito con i residui del fondo ex art. 102 e dai residui derivati dalla minor performance individuale e organizzativa.

Tali maggiorazioni sono corrisposte entro il trimestre successivo a quello di pagamento del saldo.

L'amministrazione comunicherà alle OO.SS. e anche alle R.S.U. la destinazione di tale maggiorazione con riferimento al Dipartimento/UO di appartenenza.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE FINALI

Si conviene di trattenere le quote di acconto del mese di agosto e dicembre, ovvero in occasione della corresponsione di ulteriori quote aggiuntive (es. arretrati contrattuali), del corrente anno e di corrispondere tali somme al personale interessato nel mese di gennaio e febbraio 2026, al fine di minimizzare l'impatto economico sugli stipendi del personale stesso derivante dall'entrata in vigore del nuovo sistema premiante legato alla verifica del raggiungimento degli obiettivi nel primo periodo di applicazione.

Letto approvato e sottoscritto

Padova, 11/06/2025

Direttore Amministrativo (Dott. Fabrizio Garbin) _____

Direttore Sanitario (Dott.ssa Anna Maria Saieva) _____

Direttore UOC Gestione Risorse Umane (Dott.ssa Monica Paiola) _____

Responsabile UOSD Professioni Sanitarie (Dott. Massimo Cacco) _____

Parte sindacale

ORGANIZZAZIONE SINDACALE	NOME E COGNOME	FIRMA
CGIL – F.P. SANITA'	Vincenzo Proscino	

CGIL FP

CISL-FPS	FABIO TRATO	
UIL-FPS	TIZIANA MURULLO	
NURSING UP	COORDINATRICE	
FSI		
FIALS		
RSU		
COORD. RSU		