

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL PERSONALE DEL **COMPARTO**
DELL'AZIENDA ASL BT Barletta-Andria-Trani PER LA REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE
RELATIVA AGLI ISTITUTI DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO
DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI A
DECORRERE DALL'ANNO 2016 IN APPLICAZIONE DEL CCNL 31/07/2009

Trascorsi quindici giorni senza rilievi da parte del Collegio Sindacale dalla ricezione dell'ipotesi di Contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 19/06/2017, avvenuta il 08/09/2017, a norma dell'art. 4, comma 3 del CCNL 19/04/2004, in data 29/11/17 alle ore 10,00, presso la sede legale della ASL BT, Via Fornaci, 201, le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale di lavoro per il personale del Comparto Sanità della ASL BT:

Articolo 1

Oggetto e campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è stipulato ai sensi dell'art. 4 CCNL 19/04/2004 personale comparto e regola gli istituti della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali a decorrere dall'anno 2016, dei lavoratori dipendenti del Comparto Sanità dell'Azienda ASL BT, escluso il personale delle due aree contrattuali della dirigenza medica e veterinaria e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa. Il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento è quello stipulato in data 31/07/2009.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente CCIA decorre dall'anno 2016 e provvede a regolamentare l'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi con le risorse ex art. 8 del CCNL 31/07/2009, la cui quantificazione, per l'anno 2016, è stata definita con deliberazione n. 1056 del 01/06/2017, ed in coerenza con quanto previsto dal Piano Triennale della Performance ASL BT 2015 - 2017, approvato con deliberazione n. 1070 del 30/07/2015 e successivamente modificato con deliberazione n. 1093 del 06/06/2017.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01/01/2016, salvo modifiche legislative e contrattuali.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definito dalla delegazione trattante è inviata al Collegio Sindacale entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, a norma dell'art. 4, comma 3, del CCNL 19/04/2004 il contratto viene sottoscritto definitivamente.

Art. 3

PREMESSA:

Le parti prendono atto preliminarmente che le vigenti disposizioni contrattuali del Comparto Sanità demandano alla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente il compito, tra l'altro, di regolare i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse di cui al Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

Le parti prendono atto, altresì, che le regole definite dalle norme della contrattazione collettiva stabiliscono che gli incentivi della produttività collettiva ed individuale debbano essere collegati agli obiettivi strategici

UIL FPL
pag. 1

Sege D. ASL BT
CISA

ed operativi, così come espressamente declinato nel Piano Triennale della Performance ASL BT 2015/2017, approvato con deliberazione n. 1070 del 30/07/2015 e successivamente modificato con deliberazione n. 1093 del 06/06/2017.

Le parti convengono, inoltre, che il presente regolamento in materia di produttività collettiva è realizzato in maniera da essere coordinato e armonizzato con quelli relativi alla retribuzione di risultato delle aree della Dirigenza Medica e Veterinaria e SPTA.

Il fondo disponibile viene attribuito sulla base del parametro individuale di accesso, connesso all'incarico dirigenziale assegnato e la liquidazione sarà obbligatoriamente connessa:

- alla valutazione della Performance Organizzativa, il cui sistema degli obiettivi aziendali si riferisce ai Dipartimenti, alle Strutture Complesse ed alle Strutture Semplici Dipartimentali ed Aziendali, che costituisce "conditio sine qua non" per il conseguimento della retribuzione di risultato, tenuto conto delle seguenti fasce di performance:

Fasce di strutturazione della performance organizzativa	% Raggiungimento obiettivi	%retribuzione di risultato
Parzialmente raggiunto	<75%	Proporzionata alla % di risultato raggiunto
Raggiunto	= >75%	100%

- Valutazione della performance individuale.

Tutte le attività di verifica e controllo, ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e smi sono demandate all'OIV; fino all'insediamento del nuovo Organismo di Valutazione le funzioni continueranno ad essere svolte dal Nucleo di Valutazione in carica.

Nel fondo per la produttività convergono le eventuali economie derivanti dagli altri fondi contrattuali dell'anno di riferimento.

Art. 4

OBIETTIVI

L'istituto della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi è lo strumento attraverso il quale l'Azienda persegue il più alto coinvolgimento del personale al raggiungimento degli obiettivi gestionali programmati, il miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi, la valorizzazione delle attitudini e dell'impegno personale.

Art. 5

RISORSE

Le disponibilità finanziarie del fondo unico della produttività collettiva e miglioramento dei servizi e per la qualità della prestazione individuale del personale del Comparto Sanità di cui all'art. 8 del CCNL 31/07/2009 e s.m.i. sono quelli previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali e normative.

Uil FPL
pag. 2

CISA
Muel

Sgo D. S. S. FIORE

Art. 6

CRITERI E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

La performance viene distinta in due livelli, strettamente correlati tra loro, la performance organizzativa e la performance individuale:

- 1) Il livello organizzativo, che considera l'Azienda nel suo complesso (Dipartimenti e relative strutture organizzative);
- 2) La performance aziendale, che si rivolge a tutti i dipendenti, Dirigenza e Comparto, che vengono valutati dai Loro diretti responsabili.

Il Sistema di misurazione della performance rispetta i seguenti requisiti:

- chiara definizione degli obiettivi;
- specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target;
- caratterizzazione degli indicatori secondo le modalità definite dalla normativa vigente;
- rilevazione effettiva della performance, secondo la frequenza e le modalità definite nel ciclo della performance.

La valutazione della Performance Organizzativa, il cui sistema degli obiettivi aziendali si riferisce ai Dipartimenti, alle Strutture Complesse ed alle Strutture Semplici Dipartimentali ed Aziendali, costituisce "conditio sine qua non" per il conseguimento della retribuzione di risultato, tenuto conto delle seguenti fasce di performance:

Fasce di strutturazione della performance organizzativa	% Raggiungimento obiettivi	%retribuzione di risultato
Parzialmente raggiunto	<75%	Proporzionata alla % di risultato raggiunto
Raggiunto	= >75%	100%

La valutazione della Performance Individuale, integrata con quella organizzativa, è finalizzata alla promozione ed alla crescita delle competenze delle risorse umane impiegate. In questa accezione, la performance individuale è declinata secondo tre dimensioni:

- il contributo individuale ai risultati della gestione
- le conoscenze e le capacità/abilità dimostrate
- le competenze tecniche, che caratterizzano ciascuna professione

La valutazione della performance individuale è estesa a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato nonché al personale che svolge servizio presso questa ASL a titolo di comando, assegnazione temporanea ecc., ed ha periodicità annuale. Essa è effettuata dal diretto conoscitore dell'attività del valutato, come indicato nella tabella sottostante:

VALUTATO	VALUTATORE
Direttori di Dipartimento	Direttore Amministrativo o Sanitario Aziendale
Dirigenti di Uffici di Staff	Direttore Amministrativo o Sanitario Aziendale
Direttori di Struttura Complessa e di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale	Direttore di Dipartimento o in assenza Direttore Amministrativo o Sanitario Aziendale
Dirigenti di Struttura Semplice	Direttori di Struttura Complessa

Dirigenti Sanitari non medici	Direttori di profilo professionale analogo o in assenza Direttore Struttura Complessa di afferenza
Dirigenti titolari di incarico professionale	Direttori di Struttura Complessa
Titolari di Posizione Organizzativa	Direzione Competente
Personale del Comparto	Dirigente /Direttore competente
Personale del Comparto afferente alle Professioni Sanitarie con incarico di coordinamento	Dirigente delle Professioni Sanitarie (*)
Personale del Comparto afferente alle Professioni Sanitarie	Coordinatore/Dirigente Struttura

(*) per il personale di cui si ha diretta conoscenza

Nel caso in cui, in corso d'anno, il valutato abbia svolto la propria attività lavorativa presso due o più strutture, la valutazione verrà effettuata dal Responsabile della Struttura presso cui il valutato ha prestato o prestato l'attività prevalente in termini temporali.

Nel caso in cui, in corso d'anno, la responsabilità di una struttura sia stata affidata a più figure dirigenziali, il valutato sarà soggetto alla valutazione del Responsabile che dirige la Struttura alla data del 31.12. dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

Nel caso in cui in una stessa struttura siano presenti più coordinatori aventi la stessa professionalità, la valutazione verrà effettuata dal coordinatore DS, ovvero, in caso di stesso livello, da quello con maggiore anzianità nel servizio.

Oggetto della Valutazione individuale

La Valutazione della Performance Individuale, si differenzia per il livello di responsabilità assunto nell'Organizzazione:

	Area di valutazione	Peso	Area di valutazione	Peso	Area di valutazione	Peso	Area di valutazione	Peso	Totale peso
Coordinatori	Contributo ai risultati della struttura di appartenenza	30	Obiettivi individuali e/o di gruppo quantitativi	35	Capacità di valutazione dei collaboratori	5	Competenze trasversali/professionali	30	100
	Contributo ai risultati della struttura di appartenenza	25	Obiettivi individuali e/o di gruppo quantitativi	40			Competenze trasversali/professionali	35	100
Comparto	Contributo ai risultati della struttura di appartenenza	10	Obiettivi individuali e/o di gruppo quantitativi	40			Competenze trasversali/professionali	50	100

Le schede di valutazione individuali dei dipendenti sono costruite sulla base delle specificazioni riportate nella suddetta tabella e differenziate per profili professionali.

In particolare:

Risultato della struttura di appartenenza: riporta la sintesi del risultato degli obiettivi di budget conseguiti dalla struttura di appartenenza del dipendente, con un punteggio espresso in termini percentuali.

Obiettivi individuali e di gruppo: descrive gli obiettivi assegnati al singolo dipendente con il relativo indicatore e la ponderazione. In particolare, per ogni obiettivo viene indicato:

- L'obiettivo, che indica il risultato quantitativo da conseguire;
- Il valore dell'obiettivo, ossia il target prefissato;
- Il valore minimo atteso, ossia il risultato minimo al di sotto del quale non viene considerato raggiunto neppure parzialmente;
- Il risultato raggiunto, ossia il risultato conseguito a fine anno;
- % di raggiungimento;
- Se il risultato raggiunto è maggiore o uguale al valore obiettivo (target), assume il valore 100%;
- Se il risultato è compreso tra il valore obiettivo (target) ed il risultato minimo atteso, viene calcolato come il tra (risultato raggiunto - valore minimo atteso)/(valore obiettivo - valore minimo atteso) espresso in termini percentuali;
- Peso: l'obiettivo può assumere valori da 1 a 3. Il peso è determinato a inizio anno dal valutatore che attribuisce l'obiettivo;
- Totale: indica la percentuale di raggiungimento dei singoli obiettivi moltiplicati per i pesi assegnati.

Nel caso in cui non sia stato possibile procedere alla declinazione degli obiettivi individuali e/o di gruppo per ciascun dipendente, tale Area di valutazione verrà sostituita da una valorizzazione sintetica, espressa dal valutatore, compresa nel rang 1 - 100 (dove 1 rappresenta il contributo minimo e 100 il contributo massimo), che sintetizza il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Capacità di valutazione dei collaboratori: descrive la capacità di valutazione dei collaboratori sulle competenze trasversali/manageriali dimostrate e sulle competenze tecniche specifiche:

La capacità di valutazione dei collaboratori è calcolata come rapporto tra lo scarto quadratico medio di tutte le valutazioni effettuate e la loro media aritmetica (coefficiente di variazione), che può assumere un valore tra 0 e 1 (= nel caso di valutazioni non differenziate, sia positive che negative; 1 nel caso di massima differenziazione delle valutazioni).

Una volta calcolato l'indicatore, la valutazione assumerà il seguente risultato:

- 0%: per valori dell'indicatore compresi tra 0 e 0.05
- 40%: per valori dell'indicatore compresi tra >0.05 e 0.09
- 70%: per valori dell'indicatore compresi tra >0.09 e 0.15
- 100%: per valori dell'indicatore compresi tra >0.15 e 1

Competenze manageriali e professionale dimostrate - Competenze trasversali/professionali: nella scheda di valutazione individuale ciascuna competenza manageriale e professionale da valutare è articolata in differenti aree. Per ogni area è riportato uno o più item, da valutare in riferimento al grading, al fine di mettere in condizione il valutatore di focalizzare la sua attenzione su una specifica competenza dimostrata dal valutato e quindi sulla qualità della sua performance lavorativa.

Ad ogni item è collegato un peso, predefinito in funzione della tipologia di profilo professionale. La valutazione può assumere valori che vanno da uno a cinque in relazione ai giudizi differenziati.

Il totale della valutazione individuale si ottiene sommando la percentuale di raggiungimento dei punteggi delle singole macro voci della valutazione, pesate per il peso specifico di ciascuna di esse così come da tabella.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, a signature with 'CISA' written above it, and a signature on the right with 'Piero D. B. PIA' written above it.

Nel caso in cui una delle Aree di valutazione non risulti compilabile/valorizzabile, si procederà d'ufficio a rideterminare il punteggio complessivo, riproporzionando su base 100 i punteggi ottenuti nelle altre aree di valutazione.

Il processo di valutazione della Asl Bt impiega schede di valutazione in formato elettronico.

Il dipendente che sia stato assente, a vario titolo, per tutto l'anno di riferimento, sarà ritenuto non valutabile.

Il dipendente che sia stato assente, a vario titolo, per parte dell'anno di riferimento, dovrà essere valutato per il periodo di servizio svolto.

Nel caso di valutazione di prima istanza non condivisa, il dipendente valutato entro gg. 30 dalla sottoscrizione del documento di valutazione, può presentare proprie considerazioni all'OIV ed al soggetto valutatore di prima istanza, il quale entro i successivi gg. 15 procede al riesame della valutazione confermandola o riformandola e la trasmette all'OIV per le determinazioni di competenza.

La valutazione negativa deve essere necessariamente preceduta da un contraddittorio nel quale deve essere acquisite le controdeduzioni del dipendente valutato che può farsi assistere da persona di propria fiducia. In tale fattispecie l' OIV comunica per iscritto al dipendente valutato una data, non anteriore a gg. 15, per esperire il contraddittorio, precisando che lo stesso può farsi assistere da persona di propria fiducia e può produrre eventuali memorie scritte anche prima della data fissata per il contraddittorio.

Fino all'insediamento del nuovo Organismo di Valutazione le funzioni continueranno ad essere svolte dal Nucleo di Valutazione in carica.

PER VALUTAZIONE NEGATIVA SI INTENDE QUELLA INFERIORE AL 50% DEL PUNTEGGIO TOTALE (100). Essa determina la perdita del diritto alla retribuzione di risultato per l'anno di riferimento e le eventuali altre conseguenze previste dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Art. 7

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO DA ATTRIBUIRE ALLA SINGOLA STRUTTURA (QUOTA 1)

a) Assegnazione del Parametro individuale di accesso:

Per procedere alla determinazione della quota di fondo da destinare alla singola Struttura occorre preliminarmente individuare la quota individuale di accesso, attribuita in riferimento alla categoria di appartenenza.

Tabella n. 2 – Parametro individuale di accesso

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A - B	1,00
Bs - C	1,50
D - Ds	2,00

g *UIL FPL* *H*

La quota del fondo sarà determinata, quindi, dalla sommatoria delle quote individuali di accesso dei singoli dipendenti, ivi compreso il personale a tempo determinato, sulla base del personale in servizio nell'anno di riferimento.

ELSA
RL OL

[Signature]

[Signature]

Spese D. della FIAS

b) Determinazione quota unitaria teorica del fondo

Al fine di determinare la quota unitaria teorica del fondo, si procederà a ripartire il fondo aziendale disponibile per la sommatoria dei parametri di accesso, riferiti al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato nell'anno di riferimento, ponderati con eventuale % di part-time.

Esempio:

CATEGORIA	N. DIPENDENTI	COEFFICIENTE	% PART-TIME	TOTALE
A - B	100	1,00	1	100
A - B	1	1,00	0,67	0,6666
Bs - C	150	1,50	1,00	225
D - Ds	200	2,00	1,00	400
	451			725,67

Supponendo che il fondo totale a disposizione sia pari ad € 100.000,00, la quota unitaria teorica sarà pari a € $100.000,00/725,67 = 137,80$.

c) Quota teorica fondo da attribuire alla Struttura

Analogamente, per determinare la quota da attribuire alle singole Strutture, occorre determinare il numero di personale, così come individuato al punto b), in servizio (*) presso dette Strutture nell'anno di riferimento, procedendo poi alla somma dei parametri di accesso e determinando il coefficiente di struttura.

Tale coefficiente, moltiplicato per la quota unitaria teorica, determina la quota di fondo da attribuire alla singola struttura (coefficiente struttura * quota unitaria teorica = quota fondo struttura).

(*) Ai fini della individuazione del personale in servizio presso le Strutture, si seguirà, in coerenza con quanto indicato nel Piano della Performance aziendale per la individuazione del Valutatore (pag. 43), il criterio della **prevalenza**, in termini temporali, della assegnazione nell'anno di riferimento.

Esempio:

CATEGORIA	N. DIPENDENTI	COEFFICIENTE	% PART-TIME	TOTALE
A - B	2	1,00	1	2,00
A - B	1	1,00	0,67	0,67
Bs - C	2	1,50	1,00	3,00
D - Ds	2	2,00	1,00	4,00
	7			9,67

LIL FPL
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

La quota teorica fondo da attribuire alla Struttura sarà pari ad € $137,80 * 9,67 = 1.332,10$

d) Quota effettiva fondo da attribuire alla Struttura dopo la verifica della performance organizzativa (obiettivi di budget).

CISA
 [Signature]

[Signature]

La quota effettiva da attribuire alla Struttura verrà determinata come prodotto tra la quota teorica fondo per Struttura e la percentuale di raggiungimento della performance organizzativa (obiettivi di budget), come di seguito determinata:

Fasce di strutturazione della performance organizzativa	% Raggiungimento obiettivi	%retribuzione di risultato
Parzialmente raggiunto	<75%	Proporzionata alla % di risultato raggiunto
Raggiunto	= >75%	100%

Art. 8

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DA ATTRIBUIRE AL SINGOLO DIPENDENTE NELL'AMBITO DELLA SINGOLA STRUTTURA

La quota di fondo attribuita alla singola struttura verrà interamente ripartita tra i dipendenti di detta Struttura tenendo conto dei seguenti parametri:

- Parametro di accesso al fondo, così come indicato all'art. 7 lett. a);
- Parametro di riduzione per part-time (può assumere valore da 0 a 1; pari a 1 per dipendenti a tempo pieno e valori < 1 in base a % di part-time);
- Parametro presenza, che tiene conti dei giorni lavorati e pagati nel corso dell'anno (pari ad 1 per i dipendenti che hanno lavorato tutto l'anno e < 1 per i dipendenti assunti/cessati in corso d'anno);
- Parametro assenze annue (può assumere valori da 0 a 1; pari ad 1 per i dipendenti che non hanno effettuato assenze nel corso dell'anno di riferimento e < 1 in base alle assenze effettuate)

Ai fini del calcolo, verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualsiasi titolo, ad esclusione di

- Riposi settimanali e compensativi;
- Festività infrasettimanali;
- Congedo ordinario;
- Infortunio sul lavoro;
- Aggiornamento;
- Permessi per donazione sangue;
- Convocazioni in tribunale per motivi d'ufficio;
- Comando protezione civile.

(i periodi di assenza complessivi inferiori a 15 gg. non si calcolano, quelli superiori a 15 gg. si calcolano in proporzione alle assenze effettuate).

- Parametro valutazione individuale, calcolato dividendo per 100 la valutazione individuale, così come calcolata all'art. 6.

Esempio:

Nominativo dipendente	Parametro accesso (a)	Parametro part-time (b)	Parametro presenza (c)	Parametro assenze annue (d)	parametro valutazione individuale (e)	Coefficiente quota individuale f= (a*b*c*d*e)	Quota fondi per struttura (g)	Produttività individuale
Dipendente A	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1332,10	189,78
Dipendente B	1,00	1,00	1,00	0,90	0,90	0,81	1332,10	153,72

UTIL FPL pag. 8

Beppe Di.ello Fi.

Dipendente C	1,00	0,67	1,00	0,85	0,95	0,54	1332,10	102,16
Dipendente D	1,50	1,00	0,50	0,85	0,85	0,54	1332,10	102,84
Dipendente E	1,50	1,00	1,00	0,95	1,00	1,43	1332,10	270,44
Dipendente F	2,00	1,00	0,60	1,00	1,00	1,20	1332,10	227,74
Dipendente G	2,00	1,00	1,00	0,80	0,94	1,50	1332,10	285,43
						7,02		1332,10


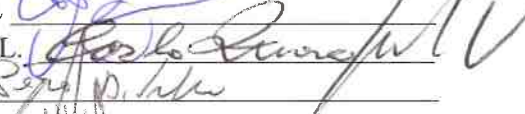


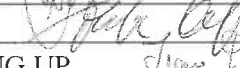

Letto, confermato e sottoscritto.

Andria, li 29/11/2018

Il Direttore Generale
ASL BT - Bariletta-Andria-Trani
Dr. Ottavio Narracci



OO.SS.

FP CGIL 
 UIL F.P.I. 
 FIALS 
 F.S.I. 
 CISL 
 NURSING UP 
 R.S.U. 