

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL **PERSONALE DELLA DIRIGENZA SPTA** DELL'AZIENDA ASL BT Barletta-Andria-Trani PER LA REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE RELATIVA ALLA VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET E PER L'ATTRIBUZIONE DELLE QUOTE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO IN APPLICAZIONE DEL CCNL 06/05/2010

Trascorsi quindici giorni senza rilievi da parte del Collegio Sindacale dalla ricezione dell'ipotesi di Contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 14/06/2017, avvenuta il 08/09/2017, a norma dell'art. 4, comma 7 del CCNL 17/10/2008, in data 29/11/17 alle ore 11,00, presso la sede legale della ASL BT, Via Fornaci, 201, le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale di lavoro per il personale della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa della ASL BT:

Articolo 1

Oggetto e campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è stipulato ai sensi dell'art. 4 CCNL 17/10/2008 e regola la verifica del raggiungimento degli obiettivi di budget e l'attribuzione delle quote della retribuzione di risultato a decorrere dall'anno 2016, a favore del personale della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa dell'Azienda ASL BT, escluso il personale delle due aree contrattuali della Medica e Veterinaria e del personale del comparto.

Il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento è quello stipulato in data 06/05/2010.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente CCIA decorre dall'anno 2016 e provvede a regolamentare la verifica del raggiungimento degli obiettivi di budget e l'attribuzione delle quote della retribuzione di risultato con le risorse ex art. 11 del CCNL 06/05/2010, 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. 5, comma 4, del CCNL 03/11/2005 il contratto viene sottoscritto definitivamente.

Art. 3

PREMESSA:

Il presente Regolamento è predisposto in coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali e con quanto indicato 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,

UIL FPL

pag. 1

Le parti convengono che il presente regolamento in materia di raggiungimento degli obiettivi di budget e l'attribuzione delle quote della retribuzione di risultato è realizzato in maniera da essere coordinato e armonizzato con quello relativo alla retribuzione di risultato della Dirigenza SPTA e al regolamento sulla produttività del comparto.

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 il risultato convergono le eventuali economie derivanti dagli altri fondi contrattuali dell'anno di riferimento.

Art. 4

DAL BUDGET AL SISTEMA PREMIANTE

I Dirigenti delle Strutture coinvolti nel processo di budget sono:

I Direttori dei Dipartimenti;

I Direttori delle Strutture Complesse;

I Responsabili delle Strutture Semplici a valenza dipartimentale;

I Responsabili delle Strutture Semplici afferenti a Strutture Complesse e i Dirigenti condividono gli obiettivi assegnati alla Struttura Complessa di riferimento.

Art. 5

RISORSE

Il fondo aziendale per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale è determinato annualmente con le modalità previste dalle vigenti disposizioni normative e dei CC.NN.LL. della relativa area contrattuale.

Art. 6

CRITERI E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

pag. 2

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
Direttori di Dipartimento/Direttori di UOC/Direttori di UOSVD	Risultato della struttura di appartenenza	75			Capacità di valutazione dei collaboratori	5	Competenze manageriali/professionali	20	100
Dirigenti di UOS/Dirigenti Valutatori	Risultato della struttura di appartenenza	35	Obiettivi individuali e/o di gruppo quantitativi	30	Capacità di valutazione dei collaboratori	5	Competenze manageriali/professionali	30	100
Dirigenti non valutatori	Risultato della struttura di appartenenza	30	Obiettivi individuali e/o di gruppo quantitativi	40			Competenze manageriali/professionali	30	100

Le schede di valutazione individuali dei dirigenti 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 dirigente 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 dirigente, 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.

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

Il dirigente 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 dirigente 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 devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente valutato che può farsi assistere da persona di propria fiducia. In tale fattispecie l' OIV comunica per iscritto al dirigente 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.

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 altre conseguenze previste dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, ivi compresa l'eventuale verifica anticipata relativa alla conferma dell'incarico dirigenziale.

Art. 7

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO E LA DETERMINAZIONE DELLA QUOTA DI STRUTTURA

Il fondo aziendale per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale è determinato annualmente con le modalità previste dalle vigenti disposizioni normative e dei CC.NN.LL. della relativa area dirigenziale.

Sono previsti fondi separati per la dirigenza medico veterinaria, per la dirigenza sanitaria non medica, per la dirigenza professionale tecnica ed amministrativa, per la dirigenza delle professioni sanitarie.

Nel fondo della retribuzione di risultato, a consuntivo, confluiscono per l'anno di riferimento, tutte le economie degli altri fondi.

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 tipologia di incarico conferito e prendendo come riferimento la classificazione di cui all'art. 27, comma 1 del CCNL 08/06/2000:

TIPOLOGIA INCARICO	COEFFICIENTE BASE
Incarico art. 27, comma 1, lett. a)	2,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. b)	1,80

Incarico art. 27, comma 1, lett. c) o Dirigente equiparato > 5 anni servizio	1,60
Incarico art. 27, comma 1, lett. d) < 5 anni servizio	1,40

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:

TIPOLOGIA INCARICO	N. DIPENDENTI	COEFFICIENTE	% PART-TIME	TOTALE
Incarico art. 27, comma 1, lett. a)	100	2,00	1,00	200,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. b)	150	1,80	1,00	270,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. c) o Dirigente equiparato > 5 anni servizio	200	1,60	1,00	320,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. d) < 5 anni servizio	250	1,40	1,00	350,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. d) < 5 anni servizio	1	1,40	0,67	0,94
	701			1.140,94

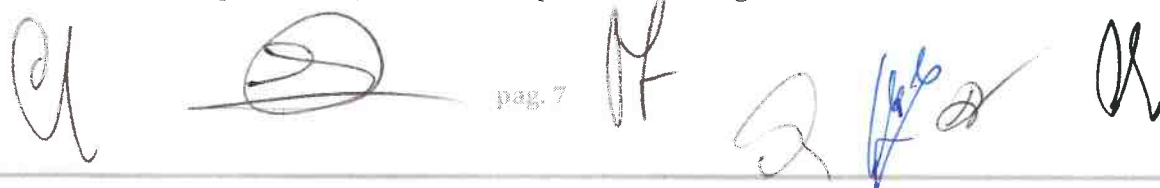
Supponendo che il fondo totale a disposizione sia pari ad € 300.000,00, la quota unitaria teorica sarà pari a € 300.000,00/1.140,94 = 262,94.

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:

TIPOLOGIA INCARICO	N. DIPENDENTI	COEFFICIENTE	% PART-TIME	TOTALE
Incarico art. 27, comma 1, lett. a)	1	2,00	1,00	2,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. b)	1	1,80	1,00	1,80
Incarico art. 27, comma 1, lett. c) o Dirigente equiparato > 5 anni servizio	2	1,60	1,00	3,20
Incarico art. 27, comma 1, lett. d) < 5 anni servizio	2	1,40	1,00	2,80
Incarico art. 27, comma 1, lett. d) < 5 anni servizio	1	1,40	0,67	0,94
	7			10,74

La quota teorica fondo da attribuire alla Struttura sarà pari ad € 262,94* 10,74 = 2.826,47.

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

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 dirigenti con RAPPORTO ESCLUSIVO 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 conto 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.

La quota di risultato individuale è determinata rapportando la Quota fondo per struttura alla somma dei coefficienti individuali per struttura, moltiplicando per ciascun coefficiente quota individuale.

La quota effettiva della Struttura viene quindi interamente ripartita tra i dirigenti della Struttura, sulla base del totale delle singole quote individuali.

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)	Risultato individuale
Dirigente A	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2.823,47	688,45
Dirigente B	1,80	1,00	1,00	0,90	0,90	1,46	2.823,47	501,88
Dirigente C	1,40	0,67	1,00	0,85	0,95	0,75	2.823,47	259,40
Dirigente D	1,60	1,00	0,50	0,85	0,85	0,58	2.823,47	198,96
Dirigente E	1,60	1,00	1,00	0,95	1,00	1,52	2.823,47	523,22
Dirigente F	1,40	1,00	0,60	1,00	1,00	0,84	2.823,47	289,15
Dirigente G	1,40	1,00	1,00	0,80	0,94	1,05	2.823,47	362,40
						8,20		2.823,47

Al dirigente che per l'intero anno di riferimento, o parte di esso, ha assunto ad interim anche la responsabilità di altra Struttura, compete anche una quota pari al 50% della retribuzione di risultato prevista per il responsabile della struttura retta ad interim. Tale quota è corrisposta in rapporto ai mesi dell'incarico ad interim ricoperto e per la parte spettante in relazione al solo fondo di risultato previsto per l'anno di riferimento (senza tener conto degli eventuali residui degli altri fondi che dovessero confluirci).

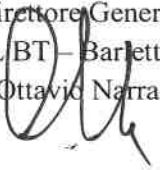
[Handwritten signatures and initials]

Le quote di fondo non attribuite alla Struttura a seguito del parziale raggiungimento degli obiettivi di budget, verranno redistribuite tra tutte le U.O. che hanno raggiunto gli obiettivi di budget (= > 75%).

Letto, confermato e sottoscritto.

Andria, li 29/11/2018

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



OO.SS.
F.P. CIDA SIDIRSS _____
FEDIR SANITA' _____
SNABI *[Signature]* _____
SINAFO *[Signature]* _____
AUPI *Vincenzo di Francesco* _____
CGIL FP _____
CISL COSIADI _____
UIL FPL *[Signature]* _____