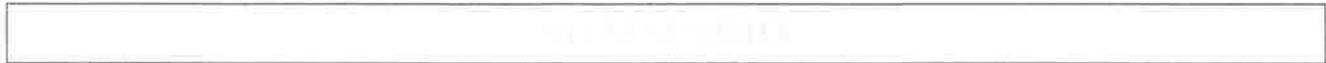




CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ASL BT PER LA REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – ANNO 2022 IN APPLICAZIONE DEL CCNL COMPARTO SANITA' 2016-2018 DEL 21/05/2018.

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA D.G. N. DEL



ART. 1 PREMESSA

ART. 2 OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 3 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 4 OBIETTIVI

ART. 5 RISORSE

ART. 6 CRITERI E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ART.7 CRITERI E METODOLOGIA DL VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ART.8 IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

ART. 9 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

ART.10 DETERMINAZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO DA ATTRIBUIRE ALLA SINGOLA STRUTTURA (QUOTA 1)

ART.11 DETERMINAZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DA ATTRIBUIRE AL SINGOLO DIPENDENTE NELL'AMBITO DELLA SINGOLA STRUTTURA

ART. 1
PREMESSA

Le parti prendono atto preliminarmente che le vigenti disposizioni contrattuali del Comparto Sanità prevedono che sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente, tra l'altro, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Le parti prendono atto, altresì, che le regole definite dalle norme della contrattazione collettiva integrativa aziendale che regola i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono coerenti con quanto declinato nel Piano della Performance Azienda Sanitaria Locale BT Anni 2022 – 2024, approvato con deliberazione n. 816 del 30/06/2022, e redatto in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, come novellato dal D. Lgs. 74/2017, nonché degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le parti convengono, inoltre, che il presente contratto collettivo integrativo è realizzato in maniera da essere coordinato e armonizzato con gli analoghi Accordi della Dirigenza Area Sanità e della dirigenza PTA.

ART. 2
OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è stipulato ai sensi dell'art. 8, comma 5, lett. b) CCNL Comparto Sanità 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018 regola i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance dei lavoratori dipendenti del Comparto Sanità dell'Azienda ASL BT.

Il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento è relativo al Personale del Comparto Sanità 2016/2018 stipulato in data 21/05/2018.

ART. 3
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente CCIA, **valevole per l'anno 2022**, provvede a regolamentare i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, finanziati con le risorse di cui all'art. 81 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018 del 21/05/2018, la cui determinazione per l'anno 2022, è stata definita con deliberazione n. 834 del 17/05/2023, ed in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance Azienda Sanitaria Locale BT Anni 2022 – 2024, approvato con deliberazione n. 816 del 30/06/2022.

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01/01/2022 sino al 31/12/2022, salvo modifiche legislative e contrattuali.

ART. 4
OBIETTIVI

Il piano della performance è costituito in relazione agli obiettivi generali di carattere strategico della ASL BT in base ai quali le attività aziendali vengono valutate bilanciando misure ed azioni interne ed esterne sulla base di prospettive multidimensionali quali la prospettiva del paziente/utente, dei processi interni all'azienda, di innovazione e qualità nonché la prospettiva economico-finanziaria e di efficienza operativa.

Tali azioni intendono connettere strettamente la gestione del piano della performance aziendale alla valutazione del personale, sia sotto il profilo organizzativo che sotto il profilo individuale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è stato aggiornato sulla base di richieste formulate dal Collegio Sindacale e dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ed è stato di confronto con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità e PTA e del comparto.

L'oggetto del Sistema è la performance, intesa come il contributo che ciascun soggetto (singolo individuo, organizzazione) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'ASL.

Misurare le performance significa valorizzare i contributi delle persone, mettere i dirigenti nelle condizioni di gestire, e quindi di creare benessere organizzativo. E quando aumenta il benessere organizzativo aumenta la produttività e, di conseguenza, la performance complessiva aziendale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è collegato al sistema premiante definito dalla contrattazione integrativa decentrata, che si va a definire con il presente documento.

L'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, 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 risorse che finanziano la premialità correlata alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 81 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018 del 21/05/2018 sono quelle previste dalle vigenti disposizioni contrattuali e normative, comprese eventuali risorse residue, così come determinate ai sensi dell'art. 81, comma 7 del CCNL 2016/2018 cit.

ART. 6 **CRITERI E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il contributo alla performance può essere apportato da ogni soggetto del sistema o in modo individuale o come parte di una unità organizzativa, la performance viene distinta in due livelli strettamente correlati tra loro, la performance organizzativa e la performance individuale:

1) il livello organizzativo, che considera sia l'Azienda nel suo complesso (Dipartimenti e le relative strutture organizzative);

2) la performance individuale si rivolge a tutti i dipendenti, Dirigenza e Comparto, che vengono valutati, secondo il sistema che viene descritto di seguito, 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** va distinta in due tipologie:

- **DELL'AZIENDA** - valuta la capacità delle stessa di conseguire obiettivi, quanto più possibile, orientati alla soddisfazione dei bisogni dei destinatari dei servizi (*outcome*);
- **DELLE UNITÀ OPERATIVE** - valuta l'effettivo raggiungimento nell'anno degli obiettivi strumentali (es. azioni da realizzare) al conseguimento degli obiettivi di outcome.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi avviene secondo una scala cui corrisponde un giudizio finale, tenuto conto della specifica tipologia degli obiettivi, così espresso:

GIUDIZIO FINALE:

Obiettivo Pienamente Raggiunto (relazione annuale conclusiva completamente rispondente agli elementi di analisi richiesti dall'indicatore di risultato/esito).

Obiettivo Parzialmente Raggiunto (relazione annuale conclusiva in parte rispondente agli elementi di analisi richiesti dall'indicatore di risultato/esito).

Obiettivo Non Raggiunto (relazione annuale conclusiva non soddisfacente/ coerente/rispondente agli elementi di analisi richiesti dall'indicatore di risultato/esito; risultato nullo).

In relazione ai giudizi espressi, cui corrisponderà la percentuale di scostamento di ciascun obiettivo rispetto al target atteso per l'anno solare, verrà definita conseguentemente la relativa Performance Organizzativa complessiva della struttura interessata che sarà inquadrata nelle seguenti fasce:

FASCE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	% RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO DEGLI OBIETTIVI	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO / INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITÀ
PIENAMENTE RAGGIUNTA	= > 90%	100%
PARZIALMENTE RAGGIUNTA	COMPRESO TRA 46 % ED 89%	IN PROPORZIONE ALLA % DEL RISULTATO RAGGIUNTO
NON RAGGIUNTA	< = 45%	0%

[Handwritten signatures and initials]

ART.7

CRITERI E METODOLOGIA DL VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della **PERFORMANCE INDIVIDUALE** è fortemente integrata con quella organizzativa, ed 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 agite.
- 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 ed ha periodicità annuale. Essa è effettuata dal diretto conoscitore dell'attività del valutato, come indicato nella tabella sottostante

VALUTATO	VALUTATORE
Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario o Amministrativo Aziendale
Dirigente Ufficio di Staff	Direttore Amministrativo o Sanitario Aziendale
Direttore di Struttura Complessa e di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale	Direttore di Dipartimento o in assenza Direttore Amministrativo o Sanitario Aziendale
Dirigente di Struttura Semplice	Direttore di Struttura Complessa
Dirigente Sanitario non medico	Direttore di profilo professionale analogo e Direttore Struttura Complessa; in assenza del primo, solo Direttore Struttura Complessa
Dirigente titolare di incarico di altissima/alta specializzazione	Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale, e Dirigente di Struttura Semplice, se presente
Dirigente titolare di incarico professionale	Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale, e Dirigente di Struttura Semplice, se presente
Titolare di Incarico di Funzione/Coordinamento	Dirigente delle Professioni sanitarie o in sua assenza Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale
Personale del Comparto	titolare Incarico di Funzione/Coordinatore e Dirigente delle professioni sanitarie. In assenza Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale o Dirigente di Struttura Semplice
Personale del Comparto afferente alle Professioni Sanitarie con incarico di funzione/coordinamento	Dirigente delle Professioni Sanitarie
Personale del Comparto afferente alle Professioni Sanitarie (*)	Coordinatore/Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale, e Dirigente di Struttura Semplice, se presente.

[Handwritten signatures and initials on the right margin of the table]

* Relativamente a tale categoria, come mutuato dalla delibera n. 1008/2017, è da intendersi non solo il personale direttamente afferente alle Professioni Sanitarie, ma anche il personale di supporto afferente all'area (es. OSS, Ausiliari).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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 incarichi funzionali/coordinatori aventi la stessa professionalità, la valutazione verrà effettuata dal titolare di incarico funzionale/coordinatore DS, ovvero, in caso di stesso livello, da quello con maggiore anzianità nel servizio.

Per poter essere valutati, è necessario aver lavorato, nell'anno di riferimento, almeno 30 giorni (giorni di effettiva presenza in servizio); la valutazione è commisurata al periodo lavorativo effettivamente svolto. Il dipendente che ha lavorato meno di 30 giorni (giorni di effettiva presenza in servizio) nell'anno di riferimento è ritenuto non valutabile

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

• **I DIRETTORI DI DIPARTIMENTO, DI STRUTTURA COMPLESSA E DI STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE, SARANNO VALUTATI** per:

→ il raggiungimento degli obiettivi legati al Processo di budget ed al sistema Premiante assegnati alla propria struttura organizzativa entro il 31 gennaio di ogni anno in contemporanea con il Processo di budget;

→ il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Direttore di Dipartimento e/o dalla Direzione Strategica;

→ la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;

→ le competenze manageriali/ professionali dimostrate facendo riferimento ad uno specifico modello delle competenze.

• **I DIRIGENTI DI STRUTTURA SEMPLICE** saranno valutati per:

→ il raggiungimento degli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza;

→ il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo;

→ la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;

→ le competenze manageriali/professionali dimostrate facendo riferimento ad uno specifico modello delle competenze.

• **I DIRIGENTI CON INCARICO DI ALTA/ALTISSIMA SPECIALIZZAZIONE E CON INCARICO PROFESSIONALE** saranno valutati per:

→ il raggiungimento degli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza;

→ il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo;

→ le competenze manageriali/professionali dimostrate facendo riferimento ad uno specifico modello delle competenze.

• **I DIPENDENTI DEL COMPARTO TITOLARI DI INCARICO DI FUNZIONE/COORDINAMENTO:**

→ il raggiungimento degli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza;

→ il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo;

→ la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;

→ le competenze trasversali e professionali dimostrate facendo riferimento ad uno specifico modello delle competenze.

• **IL PERSONALE DEL COMPARTO** sarà valutato per:

→ il raggiungimento degli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza;

→ il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo;

→ le competenze trasversali/professionali;

17/3/11

La misurazione degli obiettivi individuali si esplica per ambiti corrispondenti ai livelli di responsabilità ricoperti ai quali il sistema di misurazione della performance associa il peso conferito a ciascuna componente.

	AREA DI VALUTAZIONE	PESO	AREA DI VALUTAZIONE	PESO	AREA DI VALUTAZIONE	PESO	AREA DI VALUTAZIONE	PESO	TOTALE PESO
DIRETTORI DIPARTIMENTO/ DIRETTORI UOC/ DIRETTORI UOSVD	Risultato della struttura di appartenenza	55	Obiettivi individuali quantitativi	20	Capacità di valutazione dei collaboratori	5	Competenze manageriali/ professionali	20	100
DIRIGENTI 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 DI INCARICHI PROFESSIONALI/ DIRIGENTI DI BASE/DIRIGENTI NON VALUTATORI	Risultato della struttura di appartenenza	30	Obiettivi individuali e/o di gruppo quantitativi	40			Competenze Manageriali /professionali	30	100
TITOLARI INCARICO DI FUNZIONE/ COORDINAMENTO	Risultato della struttura di appartenenza	25	Obiettivi individuali e/o di gruppo quantitativi	40	Capacità di valutazione dei collaboratori	5	Competenze Manageriali /professionali	30	100
COMPARTO	Risultato della struttura di appartenenza	10	Obiettivi individuali e/o di gruppo quantitativi	40			Competenze manageriali/ 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:

Risultati 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 o 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
- Peso determinato a inizio anno dal valutatore che attribuisce l'obiettivo
- Totale: indica la percentuale di raggiungimento dei singoli obiettivi moltiplicati per i pesi assegnati

A decorrere dall'anno **2022** si introduce l'assegnazione obbligatoria di almeno un obiettivo individuale a tutto il personale dirigenziale (dirigenza Sanitaria e dirigenza PTA), al personale titolare di incarico di funzione/coordinamento ed al personale inquadrato nel profilo di Collaboratore amm. vo Prof.Le /Collaboratore amm. vo Prof.Le senior.

Per i restanti profili professionali l'assegnazione di specifici obiettivi individuali è facoltativa.

L'assegnazione degli obiettivi individuali è effettuata dagli stessi soggetti a cui compete la valutazione, come di seguito indicato:

DESTINATARIO OBIETTIVO INDIVIDUALE	ASSEGNATARIO OBIETTIVO INDIVIDUALE
Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario o Amministrativo Aziendale
Dirigente Ufficio di Staff	Direttore Amministrativo o Sanitario Aziendale
Direttore di Struttura Complessa e di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale	Direttore di Dipartimento o in assenza Direttore Amministrativo o Sanitario Aziendale
Dirigente di Struttura Semplice	Direttore di Struttura Complessa
Dirigente Sanitario non medico	Direttore di profilo professionale analogo e Direttore Struttura Complessa; in assenza del primo, solo Direttore Struttura Complessa
Dirigente titolare di incarico di altissima/alta specializzazione	Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale, e Dirigente di Struttura Semplice, se presente
Dirigente titolare di incarico professionale	Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale, e Dirigente di Struttura Semplice, se presente
Titolare di Incarico di Funzione/Coordinamento	Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale, sentito il Dirigente delle Professioni Sanitarie
Collaboratore amm.vo Prof.Le/ Collaboratore amm.vo Prof.Le senior	Direttore di Struttura Complessa o di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale, e titolare Incarico di Funzione e Dirigente di Struttura Semplice, se presenti

La individuazione ed assegnazione degli obiettivi individuali dovrà essere discussa con i destinatari, che sottoscrivono per accettazione la scheda degli obiettivi assegnati. Per i dipendenti per i quali non è previsto l'obbligo della assegnazione di almeno un obiettivo individuale e per i quali non si è altresì optato alla assegnazione facoltativa di obiettivi individuali, tale Area di valutazione verrà sostituita da una valorizzazione sintetica, espressa dal valutatore, compresa nel range 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'indicatori compresi tra >0.09 e 0.15.
- 100%: per valori dell'indicatore compresi tra > 0.15 e 1.

COMPETENZE MANAGERIALI E PROFESSIONALI DIMOSTRATE: 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.

• **COMPETENZE TRASVERSALI/PROFESSIONALI:** nella scheda di valutazione individuale ciascuna competenza trasversale e/o professionale da valutare è articolata in differenti aree. Per ogni area è riportato uno o più item, da valutare attraverso indicatori (domande) al fine di mettere in condizione il valutatore di focalizzare la sua attenzione su una specifica competenza dimostrata del 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 zero a cinque in relazione ai giudizi differenziati come nelle schede in allegato. La declinazione delle competenze trasversali/professionali e manageriali indicate è differenziata in coerenza con i livelli di responsabilità nell'ambito della organizzazione aziendale, coerentemente con quanto previsto dall'art. 9 del D. Lgs. 165/2009 e s.m.i. e dalle Linee Guida, relativamente alla declinazione ed alla definizione del Dizionario dei comportamenti attesi.

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 definite nella tabella.

ART.8

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione della ASL BT impiega schede di valutazione in formato elettronico.

VALUTAZIONE NON CONDIVISA

Il Valutatore è tenuto a discutere in contraddittorio con il Valutato il contenuto della scheda di valutazione, acquisendone contestualmente la firma. Nel caso in cui il dipendente non condivida la valutazione, non potrà rifiutarsi di firmare la scheda, che dovrà pertanto essere debitamente firmata e datata, riportando altresì le proprie considerazioni nell'apposito campo previsto nella scheda (Feedback del valutato), avviando contestualmente le procedure di contestazione, così come previste dai Contratti Integrativi Aziendali, per ciascuna Area Contrattuale.

In particolare, il dipendente provvederà ad indirizzare all'OIV la nota di contestazione, unitamente alla copia della scheda di valutazione debitamente firmata e datata.

PROCEDURA CONCILIATIVA

In caso di valutazione non condivisa non negativa (uguale o superiore al 50% del punteggio totale 100) la Struttura Tecnica Permanente (STP), istituita a supporto dell'OIV, in qualità di soggetto terzo, provvederà, per il tramite della Segreteria OIV, a comunicare 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.

Ad esito del contraddittorio con il dipendente valutato ed alla acquisizione di eventuali controdeduzioni da parte del Valutatore, la STP formula ai due soggetti (valutato e valutatore) una proposta di conciliazione che cerca di tener conto delle posizioni di entrambe le parti e delle risultanze degli atti e della documentazione sottoposta al Suo esame; le parti sono libere di accettare o meno la proposta conciliativa.

In caso di mancato accordo tra le parti, ed ai fini degli adempimenti connessi e consequenziali, verrà ritenuta definitiva la valutazione formulata dal Valutatore.

Gli esiti della procedura conciliativa espletata secondo le modalità su esposte vengono ratificati dall'OIV.

VALUTAZIONE NEGATIVA

Per valutazione negativa si intende quella inferiore al 50% del punteggio totale (100). In tali fattispecie l'OIV, indipendentemente dall'attivazione da parte del Valutato della procedura di contestazione, convoca per iscritto il dipendente valutato, indicando 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.

ART. 9

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai dipendenti che conseguano una valutazione pari a 100/100, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b), nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, calcolati con riferimento alla categoria ed al parametro di accesso (A-B, BS-C, D-DS).

Tale maggiorazione potrà essere attribuita solo ai dipendenti che, oltre ad aver ottenuto una valutazione massima, pari a 100/100 sul totale della scheda di valutazione, che si esprime con un parametro di valutazione pari a 1,00, rispettino i seguenti requisiti:

- Parametro di presenza pari a 1,00 (in servizio tutto l'anno);
- Parametro assenze pari a 1,00 (no assenze nell'anno);
- Parametro part-time pari ad 1,00 (no part-time)

calcolati secondo le modalità indicate all'art. 10.

Si concorda di destinare alla presente maggiorazione un fondo pari al 5% del Fondo Premialità.

In caso di incapienza del fondo destinato, si procederà ad una riduzione proporzionale della maggiorazione spettante, al fine di ricomprendere la corresponsione della presente maggiorazione del premio nell'ambito del fondo destinato.

ART. 10

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

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.

A) ASSEGNAZIONE DEL PARAMETRO INDIVIDUALE DI ACCESSO:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A - B	1
BS - C	1,5
D - DS	2

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.

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	1	100
A - B	1	1	0,67	0,6666
BS - C	150	1,5	1	225
D - DS	200	2	1	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. 105), il criterio della prevalenza, in termini temporali, della assegnazione nell'anno di riferimento.

Mu

S

(T)

G

G

Esempio:

CATEGORIA	N. DIPENDENTI	COEFFICIENTE	% PART-TIME	TOTALE
A - B	2	1	1	2
A - B	1	1	0,67	0,67
Bs - C	2	1,5	1	3
D - DS	2	2	1	4
	7			9,67

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

D) QUOTA EFFETTIVA FONDO 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 DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	% RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO DEGLI OBIETTIVI	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO / INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITÀ
Pienamente Raggiunta	= > 90%	100%
Parzialmente Raggiunta	compreso tra 46 % ed 89%	in proporzione alla % del risultato raggiunto
Non Raggiunta	< = 45%	0%

ART. 11

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. 10 lett. a);
- Parametro di riduzione per part-time (con valore da 0 a 1: valore = 1 per dipendenti a tempo pieno valore < 1 in base a % di part-time);
- Parametro presenza che tiene conto dei giorni lavorati e pagati nel corso dell'anno (con valore da 0 a 1: valore = a 1 per i dipendenti che hanno lavorato tutto l'anno valore < 1 per i dipendenti assunti/cessati in corso d'anno);
- Parametro assenze annue (con valore da 0 a 1: valore = a 1 per i dipendenti che non hanno effettuato assenze nell'anno di riferimento valore < 1 in base alle assenze nell'anno di riferimento);

Ai fini del calcolo delle assenze incidenti sul "Parametro assenze annue" verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualsiasi titolo nell'anno di riferimento ad esclusione di:

- Riposi settimanali e compensativi;
- Festività infrasettimanali;
- Congedo ordinario e festività soppresse;
- Infortunio sul lavoro;

10/11

- Aggiornamento e formazione professionale obbligatoria;
- Permessi per donazione sangue;
- Permessi per Legge 104/92;
- Convocazioni in tribunale per motivi di ufficio;
- Permessi sindacali per partecipazione incontri con la Direzione;
- Astensione obbligatoria per maternità e congedo parentale (30 giorni retribuiti al 100%);
- 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. 7.

Esempio:

NOMINATIVO DIPENDENTE	Parametro accesso (a)	Parametro part-time (b)	Parametro presenza (c)	Parametro assenze annue (d)	Parametro valutazione personale (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	1.322,10	188,72
Dipendente B	1,00	1,00	1,00	0,90	0,90	0,81	1.322,10	152,86
Dipendente C	1,00	0,65	1,00	0,85	0,95	0,52	1.322,10	99,05
Dipendente D	1,50	1,00	0,50	0,85	0,85	0,54	1.322,10	102,26
Dipendente E	1,50	1,00	1,00	0,95	1,00	1,43	1.322,10	268,92
Dipendente F	2,00	1,00	0,60	1,00	1,00	1,20	1.322,10	226,46
Dipendente G	2,00	1,00	1,00	0,80	0,94	1,50	1.322,10	283,83
						7,01		1.322,10

Letto, confermato, sottoscritto
Andria, li 20. 7. 2023

Direttrice Generale

Dott.ssa Tiziana Dimatteo

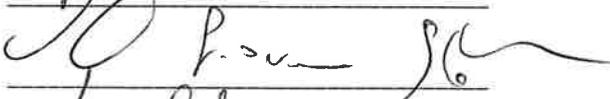


Parte Sindacale OO.SS. Area Comparto

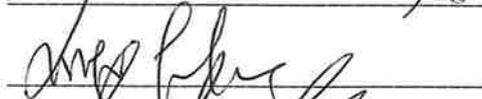
FP CGIL



CISL FP



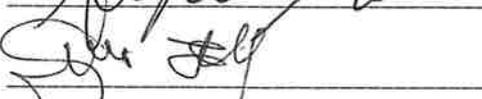
UIL FPL



FIALS



NURSING UP



NURSIND



PRESIDENTE R.S.U.

