



**ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II"**

**ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO**

**Viale Orazio Flacco, 65-70124 BARI**

---

## **Deliberazione del Direttore Generale**

**n. 287 del registro**

---

**OGGETTO:** *Presca d'atto dell'Accordo di Contrattazione integrativa per la "Verifica del raggiungimento degli obiettivi di budget e per l'attribuzione delle quote per la retribuzione di risultato-Area Dirigenza Medica e SPTA- a decorrere dall'anno 2014".*

L'anno **2015**, il giorno **SETTE** del mese di **MAGGIO** in Bari, nella sede dell'Istituto Tumori "Giovanni Paolo II" di Bari, già Ospedale Oncologico,

### **IL DIRETTORE GENERALE**

Visto il D. Lgs. 30.12.1992 n. 502 e successive integrazioni e modificazioni;

Visto il D. Lgs. 16.10.2003 n. 288 così come modificato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 270 del 23.06.2005;

Vista la deliberazione della Giunta Regionale n. 1308 del 26.06.2012;

Vista la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Verifica n. 01 del 01.08.2012;

sulla base dell'istruttoria e della proposta dell' Area Gestione Risorse Umane dell'Istituto;

### **HA ADOTTATO**

Il seguente provvedimento

#### **Premesso che:**

- Il Contratto Collettivo Nazionale vigente stabilisce all'art.4 comma 2 lette B) del CCNL 3.11.2005 che in sede di contrattazione integrativa siano regolati, tra l'altro, le materie attinenti i criteri per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art.51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. 502/1992, dalle leggi regionali e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti;
- Il D.Lgs. n.150/2009 definisce i criteri del processo per la misurazione e la valutazione della Performance nella Pubblica Amministrazione;
- l'art.65 comma 4 del citato decreto stabilisce la data del 31.12.2011 quale termine per l'adeguamento dei contratti integrativi e il 31.12.2012 termine oltre il quale in caso di mancato adeguamento non saranno ulteriormente applicabili i contratti integrativi vigenti;
- Il D.Lgs. n.141/2011 ha stabilito che la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista dall'art.19, commi 2 e 3 e 31 comma 2 del D.Lgs. n.150/2009 è stata posticipata alla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;
- Il citato D.Lgs. 141/2011 contiene una norma di interpretazione autentica sull'art.65 D.Lgs.n.150/2009 che conferma l'obbligo di dover procedere all'adeguamento di tutti i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs.n.150/2009;

- La Giunta Regionale, ad oggi, non ha emanato Linee Guida sulla materia ma ha attivato un Tavolo Tecnico di confronto con le OO.SS. rappresentative di categoria, i cui lavori risultano essere tuttora in corso;

**Considerato che questa Amministrazione:**

- con deliberazione n.186 del 27.03.2014 ha proceduto all'adozione in via sperimentale del Regolamento Aziendale "*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*", riferito alle tre Aree Contrattuali del Comparto, Dirigenza Medica e Dirigenza SPTA;
- con successiva deliberazione n.43 del 20.01.2015 ha approvato in via definitiva il predetto Regolamento;

**Dato atto che l'Amministrazione** alla luce della normativa vigente ha avviato da tempo, con le Organizzazioni Sindacali, un lungo percorso teso alla conclusione di un accordo di contrattazione integrativa per la disciplina dei criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato;

**Valutato che** l'accordo integrativo aziendale deve attenersi ai seguenti principi generali:

- assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art.17 comma 2 D.Lgs. n.150/2009);
- attribuzione selettiva di incentivi e contestuale divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art.18 comma 2 D.Lgs.n.150/2009);

**Atteso** che in data 2.4.2015, a seguito di ampio dibattito, nel corso di apposita riunione sindacale con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Dirigenza Medica e SPTA, le stesse hanno provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo in materia di "*Verifica del raggiungimento degli obiettivi di budget e per l'attribuzione delle quote per la retribuzione di risultato-Area Dirigenza Medica e SPTA- a decorrere dall'anno 2014*", il cui verbale risulta depositato agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali;

**Dato atto che:**

- l'accordo integrativo aziendale approvato individua modalità e criteri generali applicabili all'Area Dirigenza Medica e SPTA, ma non definisce le quote dei fondi destinate alla retribuzione di risultato e che tali quote saranno definite in apposite sedute di contrattazione per ogni anno di riferimento;
- il testo dell'accordo sarà inviato al Collegio Sindacale corredato di apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, e che, trascorsi 15 giorni dalla data della trasmissione senza rilievi, da parte dell'organo di controllo, il contratto si intenderà perfezionato;

**Ritenuto** di dover prendere atto dell'accordo integrativo aziendale nella formulazione definitiva allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

## **DELIBERA**

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportati:

- Di prendere atto che in data 3.4.2015, a seguito di ampio dibattito, nel corso di apposita riunione sindacale con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Dirigenza Medica e SPTA, le stesse hanno provveduto alla sottoscrizione dell'accordo in materia di "*Verifica del raggiungimento degli obiettivi di budget e per l'attribuzione delle quote per la retribuzione di risultato-Area Dirigenza Medica e SPTA- a decorrere dall'anno 2014*", nella formulazione definitiva allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante;

- Di inviare al Collegio Sindacale il testo dell'accordo corredato di apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, e che, trascorsi 15 giorni dalla data della trasmissione senza rilievi, da parte dell'organo di controllo, il contratto si intenderà perfezionato;
- Di disporre la trasmissione del presente atto all'Aran all'Assessorato al Welfare della Regione Puglia e all'O.I.V. di questo Istituto e alle OO.SS. rappresentative dell'Area Dirigenza Medica e SPTA;
- Di disporre, altresì la trasmissione del presente atto al Responsabile della Trasparenza aziendale per gli adempimenti previsti sul Piano della Trasparenza;
- pubblicare il presente atto nel sito web dell'istituto e contestualmente trasmetterlo al Collegio Sindacale.

Il Responsabile Procedimento L.241/90

Il Collaboratore Amm.vo  
*f.to: Dr.ssa Stefania Volpe*

Il Direttore AGRU ad interim  
*f.to: dr.ssa Tiziana Dimatteo*

Letto, approvato e sottoscritto

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
*f.to: Dr. Umberto SIMONETTI*

IL DIRETTORE SANITARIO AZIENDALE  
*f.to: Dr.ssa Maria Pia TRISORIO LIUZZI*

IL DIRETTORE GENERALE  
*f.to: Prof. Antonio QUARANTA*

---

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo composta da n. \_\_\_\_\_ pagine e n. \_\_\_\_\_ fogli.

IL SEGRETARIO

Bari, \_\_\_\_\_

---

**ANNOTAZIONI CONTABILI**

Il Dirigente

---

**ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito web dell'Istituto Tumori

Dal **11.05.2015** al **in corso**

Bari, **11.05.2015**

Il Responsabile del Procedimento  
l'Assistente Amministrativo  
*f.to: Francesco Lopopolo*

**ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER LA VERIFICA DEL  
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET E PER L'ATTRIBUZIONE DELLE  
QUOTE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO A DECORRERE DALL'ANNO 2014**

**DIRIGENZA MEDICA e SPTA**

***Approvato con deliberazione n. 287 del 07.05.2015***

**Articolo 1**

**Oggetto e campo di  
applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è stipulato ai sensi dell'art. 4, comma 7, del 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 2014 a favore della Dirigenza Medica e SPTA dell'IRCCS Bari. 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 2014 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.

*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**

**Principi generali**

In conformità alle vigenti disposizioni dei CC.CC.NN.LL. delle diverse aree dirigenziali l'esito positivo della valutazione annuale dell'Organismo Indipendente di Valutazione comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato nella misura e con le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 5 CCNL 5/12/1996 e s.m.i. e sulla base del presente regolamento.

In base a quanto previsto dall'art. 27, comma 1, dei CCNL 3/11/2005, e fermo restando quanto analiticamente descritto nel Regolamento per la Valutazione dei Dirigenti Medici e SPTA, si richiamano gli elementi che costituiscono l'oggetto della valutazione da parte dell'OIV:

Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale e semplice infracomplexa:

- a) il rispetto delle normative vigenti e circolari aziendali;
- b) la gestione del budget formalmente affidato, costituito dalle risorse economiche, umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- c) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale o altro atto regolamentare aziendale;
- d) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

Per tutti gli altri dirigenti:

- a) il rispetto delle normative vigenti e circolari aziendali;
- b) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- c) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati;
- d) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

La retribuzione di risultato è pertanto adeguatamente correlata con il grado di raggiungimento degli obiettivi affidati a tutta l'equipe (espresso come performance percentuale); la sua misura ed i criteri di distribuzione dell'apposito fondo dell'Area contrattuale di appartenenza sono definite nel CCNL e nelle intese a livello di contrattazione integrativa aziendale.

**Il fondo contrattuale dell'anno di riferimento viene preventivamente suddiviso in due quote, la prima dell'85% del fondo disponibile ed una quota residua pari al 15%.**

La prima quota pari al 85% del fondo disponibile (successivamente definita QUOTA1) viene attribuita sulla base del parametro individuale di accesso, connesso all'incarico dirigenziale assegnato e la liquidazione sarà obbligatoriamente connessa:

- preventivamente alle verifiche del grado di raggiungimento degli obiettivi affidati all'equipe nel suo complesso;
- nonché alla valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli dirigenti che la compongono.

La parte del fondo pari al 15% (successivamente definita QUOTA 2) potrà essere riservata a progetti obiettivo coerenti alle linee strategiche dell'Azienda per l'anno di riferimento, ovvero qualora si presentassero nel corso dell'anno criticità non previste nella definizione degli obiettivi di budget.

Tali progetti, previa valutazione ed approvazione da parte della Direzione Generale circa la congruità con le linee strategiche dell'Azienda, saranno sottoposti alle 00.SS. al fine di definirne le modalità di esecuzione.

**Qualora tale seconda quota non sarà interamente utilizzata, la parte residua confluirà per l'anno di riferimento nella parte di fondo quota 1 (85%) di cui al punto precedente, che sarà ripartita con i criteri generali previsti dal presente regolamento. Analogamente, confluiranno in tale quota di fondo le eventuali economie degli altri fondi contrattuali per l'anno di riferimento.**

Tutte le verifiche vengono effettuate dalla struttura aziendale deputata a tali attività, ai sensi del D. Lgs. N. 150/2009, denominata Organismo Indipendente di Valutazione.

#### **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 dipartimentali;
- I Responsabili delle Strutture Semplici

#### **Art. 5**

##### **Individuazione degli obiettivi di budget**

- a) gli obiettivi delle singole strutture devono essere in linea con gli obiettivi strategici aziendali;
- b) la definizione degli obiettivi avviene secondo la metodologia "dall'alto verso il basso". Con la seguente procedura:
  - Il CIV assegna gli obiettivi alla Direzione Generale, la quale sulla base di questi, propone gli obiettivi e le azioni per le UU.OO.;
  - tali proposte sono esaminate e valutate in sede di negoziazione dalla Direzione Strategica
- c) gli obiettivi si possono generalmente distinguere in:
  - obiettivi economici
  - obiettivi sanitari
  - obiettivi di organizzazione
  - obiettivi di qualità
  - obiettivi scientifici

La definizione degli obiettivi risponde a criteri di ragionevolezza, fattibilità e misurabilità.

Gli obiettivi devono essere realizzabili nell'anno di riferimento.

Detti obiettivi, una volta sottoscritti, devono essere condivisi con tutti i dirigenti della U.O. da parte del Responsabile del Struttura.

Nelle more dell'assegnazione dei nuovi obiettivi per l'anno successivo, si considerano tacitamente prorogati quelli dell'anno precedente.

Le Aziende/Enti, redigono annualmente:

- a) **entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance** da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed

- intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- b) **un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance»** che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, ed il bilancio di genere realizzato.

#### **Art. 6**

##### **Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi**

- a) Ai fini della propria misurabilità è fondamentale che a ciascun obiettivo sia associato l'indicatore più appropriato;
- b) a ciascun obiettivo è associato un peso indicativo dell'importanza attribuita all'obiettivo stesso. I pesi possono essere anch'essi oggetto di negoziazione; la somma dei pesi attribuiti a tutti gli obiettivi assegnati alla Struttura deve essere pari a 100;
- c) obiettivi, indicatori, risultati attesi e relativi pesi sono formalizzati nella scheda di budget.

#### **Art. 7**

##### **Valutazione preliminare dei risultati delle singole strutture**

- a) la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi deve essere espressa nel modo più oggettivo possibile sulla base di dati attendibili e/o di documenti probatori.
- b) ai fini della misurazione complessiva degli obiettivi affidati alla Struttura si procede come segue:
  - determinazione della percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo;
  - definizione del punteggio conseguito per ogni singolo obiettivo mediante applicazione di tale percentuale al peso attribuito all'obiettivo stesso;
  - misurazione del risultato complessivo mediante somma dei punteggi attribuiti ai singoli obiettivi;
  - nel caso uno o più obiettivi non siano valutabili per il venir meno delle condizioni negoziate per il relativo conseguimento, il relativo punteggio assegnabile non viene considerato; in tale caso il punteggio complessivo assegnato ai restanti obiettivi viene rapportato, in centesimi, al totale dei punti disponibili relativi agli stessi obiettivi.

*Esempio: N. 1 obiettivo non valutabile di Punti 20*

*Punti disponibili rimanenti sui restanti obiettivi = Punti 80*

*Punti effettivamente assegnati sui restanti obiettivi = Punti 60*

*Rapporto in centesimi:  $60/80 = x/100$*

*Risultato della U.O = 75%*

A tale scopo preliminarmente i Responsabili delle singole Strutture producono all'Organismo Indipendente di Valutazione, per il tramite dell'UO Controllo di Gestione, dettagliata relazione circa il grado di raggiungimento degli obiettivi della propria Unità Operativa.

#### **Art. 8**

##### **Definizione percentuale dei risultati delle équipes**

Come precisato nella premessa, le funzioni di verifica del raggiungimento degli obiettivi delle équipes sono attribuite all' O.I.V. costituito per svolgere i compiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009. L'O.I.V. basa la sua attività sull'analisi degli obiettivi di budget assegnati alle singole unità operative ed i corrispondenti indicatori di risultato. A tale scopo la U.O. Controllo di Gestione predispone idonea documentazione, nella quale sono elencati gli indicatori di verifica, i risultati attesi ed i relativi pesi negoziati nella procedura di budget ed i risultati raggiunti. Sulla base di questi, nonché della relazione suddetta del Direttore della Struttura, l'O.I.V. provvede ad elaborare il risultato numerico della performance della U.O., espressa come somma del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.

Il Controllo di Gestione informerà i Responsabili delle UU.OO. dei risultati raggiunti dalla UO, così come verbalizzati dall'O.I.V.

L'individuazione di eventuali fattori ostativi deve verificarsi solo in caso di ostacoli comprovati al raggiungimento degli obiettivi, quali ad esempio l'improvvisa carenza delle risorse indispensabili negoziate.

L'approfondimento deve basarsi su specifiche relazioni che i direttori/responsabili di struttura dovranno presentare alla Direzione dell'Area del Personale entro e non oltre 30 giorni dal ricevimento della informativa sui risultati raggiunti.

## Art. 9

### **Definizione dell'apporto individuale al raggiungimento dei risultati**

L'apporto individuale al raggiungimento dei risultati dell'Unità operativa è misurato da apposita scheda composta da una serie di indicatori che tengono conto delle aree di valutazione richiamate dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La scheda si compone di un minimo di indicatori standard (vedasi Regolamento Performance e relativi indicatori).

Infatti nel corso di un'apposita riunione convocata per aree omogenee di personale, il Direttore della U.O. illustra gli obiettivi della U.O. medesima, qualitativi e prestazionali, e la scheda con i criteri in base ai quali sarà definito l'apporto dei singoli collaboratori per il raggiungimento dei risultati attesi nel periodo prestabilito.

La verifica dell'apporto individuale è effettuata a consuntivo dal Dirigente responsabile dell'Unità operativa, quale valutatore di prima istanza.

Le funzioni di valutatore di seconda istanza dell'apporto individuale del personale della dirigenza al raggiungimento degli obiettivi sono svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione, con le modalità previste dal presente Regolamento.

Nel caso di valutazione di prima istanza non condivisa, il dipendente valutato entro gg. 30 dalla sottoscrizione per presa visione del documento di valutazione, può presentare proprie considerazioni all' O.I.V. 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'O.I.V. per le determinazioni di competenza.

In tale fattispecie l'O.I.V. 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. Il contraddittorio tra il valutatore di prima istanza e il valutato si svolge alla presenza di un componente dell'OIV.

HA DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'ANNO DI RIFERIMENTO CHI HA RAGGIUNTO ALMENO IL 50% DEL PUNTEGGIO DISPONIBILE.

## Art. 10

### **Criteri per la determinazione del fondo (budget) da assegnare ai vari centri di responsabilità e criteri per la ripartizione tra i dirigenti struttura della quota parte del fondo di pertinenza.**

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.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 e sociali (ove presente).

Nel fondo della retribuzione di risultato, a consuntivo, confluiscono per l'anno di riferimento tutte le economie degli altri fondi. Tali economie nell'anno successivo vengono riassegnate ai rispettivi fondi di riferimento.

### **1 - OPERAZIONI PER LA DETERMINAZIONE DELLA QUOTA TEORICA ED EFFETTIVA DEL FONDO DA ATTRIBUIRE AL SINGOLO CENTRO DI RESPONSABILITÀ "AB INITIO" QUOTA 1 fondo**

#### **a) Assegnazione del Parametro Individuale di Accesso dei dirigenti:**

Per procedere alla determinazione della Quota di fondo da destinare alla singola Struttura (d'ora in poi definita Struttura) occorre preliminarmente individuare la quota di 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 8/06/2000;

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

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

**b) Determinazione quota unitaria teorica del fondo (QUOTA 1 fondo)**

Separatamente per ciascun fondo (QUOTA 1) che compone le Aree della dirigenza, occorre individuare, sulla base del personale in servizio a tempo indeterminato e determinato nell'anno di riferimento, per ogni dirigente il parametro di accesso individuale al fondo, successivamente, il fondo aziendale sarà suddiviso per la somma di detti parametri individuali di accesso, al fine di determinare **la Quota unitaria teorica del fondo.**

*Esempio:*

TIPOLOGIA INCARICO	NUM. DIRIGENTI INTERA AZIENDA	COEFFICIENTE	TOTALI QUOTE
Incarico art. 27, comma 1, lett. a)	10	2,00	20,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. b)	20	1,80	36,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. c) o Dirigente equiparato >5 anni servizio	30	1,60	48,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. d) <5 anni servizio	10	1,40	14,00
TOTALE	70	6,80	110,00

*Supposto che il fondo totale a disposizione sia pari ad € 200.000,00 la Quota 1 (pari al 80% del fondo totale) sarà di € 160.000,00.*

*la quota unitaria teorica sarà pari ad € 160.000/110,00 = € 1.454,54.*

**c) Quota teorica QUOTA 1 fondo) da attribuire alle Strutture:**

Per determinare la quota teorica da attribuire alle singole Strutture, occorre definire il numero del personale dirigenziale, così come individuato al punto b), in servizio presso detta Struttura nell'anno di riferimento, procedendo poi alla somma dei parametri di accesso e determinando così **il coefficiente della Struttura.**

Tale coefficiente, moltiplicato per la quota unitaria teorica del fondo determina la quota di fondo da attribuire al singolo Struttura (coefficiente Struttura x quota unitaria teorica = quota teorica Struttura).

*Esempio:*

TIPOLOGIA INCARICO	NUM. DIPEND.	COEFFICIENTE	TOTALE
Incarico art. 27, comma 1, lett. a)	1	2,00	2,00
Incarico art. 27, comma 1, lett. b)	6	1,80	10,80
Incarico art. 27, comma 1, lett. c) o Dirigente equiparato >5 anni servizio	7	1,60	11,20
Incarico art. 27, comma 1, lett. d) <5 anni servizio	2	1,40	2,80
TOTALE	16	6,80	26,80

*La quota teorica da attribuire alla Struttura sarà pari ad € 1.454,54 x 26,80 = 38.981,67*

**d) Quota effettiva da attribuire alla Struttura dopo la verifica degli obiettivi:**

La quota teorica della singola Struttura corrisponde alla quota di retribuzione di risultato da attribuire complessivamente ai dirigenti dell'equipe di quella Struttura nel caso il 100% degli obiettivi di budget sia raggiunto.

Nel caso non fosse raggiunto dalla Struttura il 100% degli obiettivi di budget negoziati tale quota sarà decurtata come segue :

1) coloro che raggiungono dal 90 al 100% del punteggio ricevono l'attribuzione del 100% del premio stabilito;

c) coloro che raggiungono dal 26 al 89% del punteggio ricevono l'attribuzione del premio stabilito in proporzione;

d) il restante personale (punteggio  $\leq 25\%$ ) non ha diritto all'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale e deve restituire gli eventuali acconti .

Pertanto, una volta definita dall'OIV la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, si perviene alla **determinazione della quota effettiva da attribuire alla struttura.**

**2 - OPERAZIONI PER LA DETERMINAZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DA ATTRIBUIRE AL SINGOLO DIRIGENTE NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA (QUOTA 1 fondo).**

La quota effettiva attribuita alla singola Struttura va interamente ripartita tra i dirigenti CON RAPPORTO ESCLUSIVO di detta Struttura, tenendo conto dei seguenti elementi:

- dal parametro di accesso al fondo, come determinato al precedente punto 1, lett a);
- dai periodi di assenza dal servizio ai sensi dell'art.5 comma11 ter del DL 95/2012.
- dall'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'equipe della Struttura rilevato con la scheda, compilata a cura del valutatore di prima e seconda istanza, come innanzi definita.

Nella predetta scheda sono elencati una serie di indicatori sintetici il cui punteggio totale conseguito, rapportato in centesimi, determina la quota spettante al dirigente in merito all'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'equipe.

Tale scheda deve essere inderogabilmente illustrata dal responsabile di Unità Operativa ad ogni singolo dirigente ad essa assegnato, tenendo presente la negoziazione degli obiettivi di budget: al termine dell'esercizio, con la stessa scheda, occorrerà verificare a consuntivo l'apporto individuale alla produttività dell'equipe, sulla base del punteggio rilevato sarà poi calcolata la quota di retribuzione di risultato spettante al dirigente.

*Esempio: Determinazione coefficiente per la corresponsione della quota individuale di un dirigente con incarico di alta professionalità (art. 27, lett. c), presente nell'intero anno solare, ma con assenze complessive nell'anno, pari a gg. 42, e con un punteggio di apporto individuale pari all'90% del totale:*

*Parametro individuale di accesso al fondo = 1,60  
mesi lavorati nell'anno 12/12 = 1,00 –  
assenze nell'anno gg. 42 (1/12) =  $1,00/12 \times 11 = 0,92$   
scheda apporto individuale con punteggio pari al 90% = 0,90  
Coefficiente quota individuale =  $(1,60 \times 1,00 \times 0,92 \times 0,90) = 1,32$*

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

**3 - UTILIZZO DELLE QUOTE DEL FONDO QUOTA 1 NON ATTRIBUITE**

Le quote di fondo non attribuite alla Struttura a seguito della verifica negativa effettuata dall' OIV per quella Struttura che non hanno raggiunto il limite minimo dei risultati attesi, ovvero i residui che rivengono dalla decurtazione proporzionale delle quote attribuite a quelle Strutture che hanno raggiunto una quota di risultato intermedio in proporzione ai risultati raggiunti, verranno ridistribuite tra tutte le Unità Operative che hanno raggiunto almeno l'80% di risultato, con gli stessi criteri definiti ai precedenti punti.

**4 - OPERAZIONI PER LA DEFINIZIONE E L'ATTRIBUZIONE DELLA QUOTA DEL FONDO LEGATA A PROGETTI OBIETTIVO CHE COMPORTANO L'EFFETTUAZIONE DI ORARIO AGGIUNTIVO QUOTA 2 fondo)**

Come evidenziato in premessa, una quota del fondo pari al 15% (successivamente definita QUOTA 2) viene riservata a PROGETTI OBIETTIVO coerenti alle linee strategiche dell'Azienda per l'anno di riferimento, ovvero qualora si presentassero nel corso dell'anno criticità non previste nella definizione degli obiettivi di budget. L'effettuazione di detti progetti comporta l'effettuazione di orario aggiuntivo (verificato con apposito codice di timbratura) remunerato come segue.

A tale scopo la predetta quota, pari al 20% del fondo disponibile, è trasformata in ore che, rendicontate con un compenso orario pari ad €. 40,00, sono direttamente legate alla effettuazione dei progetti obiettivo.

I responsabili delle strutture ospedaliere ed amministrative dell'Azienda possono far pervenire in corso d'anno progetti obiettivo da sviluppare nell'anno di riferimento, corredati, a pena di esclusione, di tutti i seguenti elementi:

Oggetto del progetto e sintesi delle azioni:

Ambito del progetto (Dipartimento, singola Unità operativa, singolo settore di U.O. quale ambulatorio, ufficio, ecc.)

Obiettivi previsti, con espresso riferimento agli obiettivi di budget annuale correlati ovvero alle criticità sopravvenute;

Risultati attesi (espressi in maniera analitica e misurabile)

Durata e periodo di effettuazione del progetto;

Personale coinvolto (Dirigenza, comparto, profili, ecc.);

Numero ore necessarie (distinte per dirigenza e comparto)

Tali progetti, previa valutazione ed approvazione da parte della Direzione Generale circa la congruità con le linee strategiche dell'Azienda, saranno sottoposti alle OO.SS. al fine di definirne le modalità di esecuzione.

Essendo tali progetti strettamente legati agli obiettivi di budget, le quote di orario aggiuntivo per la realizzazione devono essere prioritariamente prestate dai dirigenti in servizio presso l'Unità operativa o Dipartimento coinvolti nel progetto. Solo per mancanza di disponibilità all'interno può farsi ricorso a personale di altra U.O. o Dipartimento.

Possono prestare orario aggiuntivo i dirigenti A RAPPORTO ESCLUSIVO, compresi i Direttori di struttura complessa, il cui orario di servizio sia registrato attraverso i sistemi di rilevazione automatica in uso presso l'Azienda (badge), in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver superato il periodo di prova;
- b) essere esenti da norma di limitazioni, anche parziali o prescrizioni alle mansioni come certificate dal medico competente e/o dal medico autorizzato: in caso di motivata necessità assistenziale, comunque, le prestazioni aggiuntive possono essere svolte anche da detto personale purché non in contrasto con le limitazioni o prescrizioni del medico competente e/o autorizzato;
- c) non beneficiare nel mese nel quale si effettuano le prestazioni aggiuntive di istituti normativi o contrattuali che comportino la riduzione dell'Orario di servizio:

Tale orario aggiuntivo non potrà essere prestato in occasione di:

- effettuazione dei turni di pronta disponibilità e di guardia;
- part-time
- debito orario
- assenza dal servizio a titolo di ferie, aspettativa, malattia ed infortunio, astensione obbligatoria, congedo ex legge 104/92. permesso per l'intero arco della giornata lavorativa compresi Quella di natura sindacale, sciopero, aggiornamento professionale.

La liquidazione sarà effettuata per le ore effettivamente prestate e nei limiti complessivi dell'orario aggiuntivo assegnato al progetto, previa verifica dei risultati attesi.

**Qualora, a consuntivo, la presente quota di fondo non risulterà interamente utilizzata, la parte residua confluirà per l'anno di riferimento nella QUOTA 1, ripartita con gli stessi criteri del presente regolamento.**

**SI STABILISCE DI EROGARE IL SALDO ALLA DATA DI VALUTAZIONE FINALE DA PARTE DELL'OIV E COMUNQUE, DI NORMA, CON GLI EMOLUMENTI STIPENDIALI DEL MESE DI LUGLIO.**

## Art. 11

### Norme finali e transitorie

Eventuali ritardi nella procedura di verifica propedeutica alla liquidazione della retribuzione di risultato (relazione finale sui risultati di budget, restituzione delle schede compilate, rispetto al termine stabilito dall'Amministrazione), costituiscono inadempimento da parte del Dirigente responsabile dei compiti dirigenziali, e comporteranno, dopo il primo sollecito scritto, quale sanzione una decurtazione del 20% della retribuzione di risultato spettante per l'anno di riferimento.

Le parti convengono che la presente intesa, fatta salva la possibilità di apportare eventuali modifiche in corso di applicazione avrà valenza con decorrenza 1/01/2014 ed abroga precedenti disposizioni in contrasto con la presente disciplina.

Il D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141 ha disposto (con l'art. 6, comma 1) che "La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009...".

**Pertanto, l'art.19 del D.Lgs n.150/2009 si applicherà integralmente, nei termini riportati dal Regolamento aziendale adottato con deliberazione n.186/2014, solo a partire dalla prossima tornata contrattuale, salvo diverse disposizioni regionali.**

Letto, confermato e sottoscritto.

Bari, li

#### **PARTE PUBBLICA**

Il Direttore Generale: fto  
Il Direttore Amministrativo: fto  
Il Direttore Area Risorse Umane: fto  
Ufficio Relazioni Sindacali: fto

#### **PARTE SINDACALE**

AAROI EMAC: fto  
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI: fto  
FEDIR SANITA': fto  
FESMED: fto  
UIL FPL: fto