



ISTITUTO TUMORI "GIOVANNI PAOLO II°"

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Viale Orazio Flacco, 65-70124 BARI

Deliberazione del Direttore Generale

n. 288 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 della produttività del Comparto 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 del CCNL 7/4/99 che in sede di contrattazione integrativa siano regolati, tra l'altro, "*i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi programmati e progetti di incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con la definizione dei criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione del fondo di cui all'art.38 comma 3...*";
- 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 ritenuto necessario e in procrastinabile procedere al superamento dell'attuale sistema di attribuzione della produttività collettiva e di conseguenza, 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 produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della prestazione individuale;

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 9.4.2015, a seguito di ampio dibattito, nel corso di apposita riunione sindacale con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto, 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 della produttività del Comparto 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 Comparto, ma non definisce le quote dei fondi destinate alla retribuzione di produttività 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, come previsto dall'art.4 CCNL 2004, 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;

D E L I B E R A

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

- Di prendere atto che in data 9.4.2015, a seguito di ampio dibattito, nel corso di apposita riunione sindacale con le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto, 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 della produttività del Comparto 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, come previsto dall'art.4 CCNL 2004, 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 Comparto e alla RSU aziendale;
- 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 DELLA PRODUTTIVITA' DEL COMPARTO A DECORRERE
DALL'ANNO 2014**

Approvato con deliberazione n. 288 del 07.05.2015

**ART.1
PRINCIPI GENERALI**

In conformità alle vigenti disposizioni legislative e dei CC.CC.NN.LL. del comparto l'esito positivo della valutazione annuale dell'Organismo Indipendente di Valutazione comporta l'attribuzione allo stesso personale della Produttività Collettiva e per il Miglioramento dei Servizi e del Premio per la Qualità della Prestazione Individuale nella misura e con le procedure di cui al vigente CCNL e del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal D.Lgs. n. 150 del 2009.

Il presente CCA decorre dall'anno 2014. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dall'1.1.2014, 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.

Il 100% del fondo disponibile viene attribuito sulla base del parametro individuale di accesso, connesso alla categoria di appartenenza 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 dipendenti dell'Area Comparto che la compongono.

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

Le disponibilità finanziarie del fondo unico della produttività collettiva e miglioramento dei servizi e per la qualità della prestazione individuale del personale del Comparto Sanità di cui all' art. 38, comma 3 del CCNL 07.04.1999 e s.m.i. sono quelli previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali per il personale del comparto, come definiti in sede di contrattazione decentrata aziendale.

**ART. 2
CRITERI E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELLE STRUTTURE
ORGANIZZATIVE E DELLE PRESTAZIONI DEGLI OPERATORI**

- gli obiettivi delle singole strutture devono essere in linea con gli obiettivi strategici aziendali;
- 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 per le UU.OO.;
 - tali obiettivi sono esaminati e discussi in sede di negoziazione di budget con i Direttori/Responsabili delle UU.OO.;
- gli obiettivi si possono generalmente distinguere in:
 - obiettivi economici
 - obiettivi sanitari e 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.

I Responsabili delle UU.OO., dopo la sottoscrizione degli obiettivi, DEVONO INFORMARE il personale assegnato. L'INCONTRO DEVE ESSERE VERBALIZZATO.

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

Le Aziende/Enti, redigono annualmente:

- 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;
- 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.

Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi:

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

Valutazione preliminare dei risultati dei singoli centri di responsabilità:

- 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.
- ai fini della misurazione complessiva degli obiettivi affidati al Centro di Responsabilità si procede come segue:
 - determinazione della percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo (nel caso di obiettivi numerici);
 - definizione del punteggio conseguito per ogni singolo obiettivo mediante applicazione di tale percentuale al peso attribuito all'obiettivo stesso; ovvero accertamento del raggiungimento degli obiettivi non numerici;
 - 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 = 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 Direttori/Responsabili dei singoli Centri di Responsabilità 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.

DEFINIZIONE PERCENTUALE DEI RISULTATI DELLE EQUIPE

Le funzioni di verifica del raggiungimento degli obiettivi delle equipe sono attribuite all'O.I.V., 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/Responsabile dell'UO, 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.

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.

Ove i fattori ostativi non sono confermati dall'Area Gestione Risorse Umane potrà darsi luogo ad un approfondimento che dovrà basarsi su specifiche relazioni che i Direttori/Responsabili di struttura dovranno ri presentare, sempre per il tramite della Direzione dell'Area Risorse Umane entro e non oltre 30 giorni dal ricevimento della informativa sui risultati raggiunti.

ART.4

DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA VALORIZZAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE DEL SINGOLO AL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI DELL'EQUIPE

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 all'art. 48, comma 3 CCNL 1/09/1995 e s.m.i e di corrette relazioni interne.

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

Per quanto attiene le U.O. sanitarie ospedaliere, la verifica dell'apporto individuale è effettuata a consuntivo dal collaboratore professionale coordinatore –titolare di formale provvedimento di nomina-, controfirmato dal Direttore/Responsabile dell'Unità operativa. In mancanza del coordinatore, la verifica è effettuata dal Direttore/Responsabile dell'Unità operativa. In mancanza, dal Direttore di Dipartimento e, in caso di sua assenza, dal Direttore Sanitario.

Analogamente, la verifica dell'apporto individuale del collaboratore professionale coordinatore e/o del titolare di posizione organizzativa del ruolo sanitario o tecnico è effettuata dal Dirigente della professione sanitaria di riferimento (ove esistente con formale provvedimento di nomina), controfirmato dal Direttore/Responsabile della unità operativa oppure, in assenza, redatta dal Direttore/Responsabile della unità operativa e in mancanza, dal Direttore di Dipartimento (in assenza dal Direttore Sanitario).

Una copia della scheda debitamente firmata e datata, sarà consegnata al dipendente valutato.

Nel ruolo amministrativo e tecnico i valutatori sono i titolari di Posizione Organizzativa (per i settori dove siano incardinate unità di personale), i Direttori/ Dirigenti di struttura e in caso di loro assenza, il Direttore Amministrativo. La verifica dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dai Direttori/ Dirigenti di struttura e in caso di loro assenza, dal Direttore Amministrativo.

La valorizzazione complessiva è costituita dalla somma dei punteggi conseguiti per ciascun elemento verificato, rapportata in centesimi.

Le funzioni di valutatore di seconda istanza dell'apporto individuale del personale del comparto 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 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 al O.I.V. per le determinazioni di competenza.

In tale fattispecie il 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 (anche rappresentante sindacale) 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.

Per valutazione negativa si intende quella inferiore al 50% del punteggio disponibile.

Essa determina la perdita del diritto alla retribuzione di produttività per l'anno di riferimento.

ART.5

OPERAZIONI PER LA DETERMINAZIONE DELLA QUOTA TEORICA ED EFFETTIVA DEL FONDO DA ATTRIBUIRE AL SINGOLO CENTRO DI RESPONSABILITA'.

a) Assegnazione del Parametro Individuale di Accesso:

Per procedere alla determinazione della quota di fondo da destinare al singolo Centro di Responsabilità (d'ora in poi definito CdR) occorre preliminarmente individuare la quota di individuale di accesso, attribuita in riferimento alla categoria di appartenenza.

Tabella n. 2 – Parametro individuale di accesso

CATEGORIA	Ex livello retributivo	Coefficiente
A - B	III -IV	1,00
Bs - C	V - VI	1,50
D - Ds	VIII	2,00

b) Determinazione quota unitaria teorica del fondo

Occorre individuare, sulla base del personale in servizio a tempo indeterminato e determinato nell'anno di riferimento, per ogni operatore il parametro di accesso al fondo; successivamente, il fondo aziendale sarà suddiviso per la somma di detti parametri di accesso, al fine di determinare la quota unitaria teorica del fondo.

c) Quota teorica da attribuire al Centro di responsabilità:

Analogamente, per determinare la quota teorica da attribuire ai singoli CdR, occorre determinare il numero del personale, così come individuato al punto b), in servizio presso detto CdR nell'anno di riferimento, procedendo poi alla somma dei parametri di accesso e determinando così il coefficiente del CdR. Nella somma dei parametri di accesso relativi a quel CdR vengono conteggiati anche i parametri di accesso delle unità di personale la cui assunzione è intervenuta nell'anno.

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

Esempio:

CATEGORIA	NUM. DIPEND. INTERA AZIENDA	COEFFICIENTE BASE	TOTALE
Personale categoria Ds	1	2,00	2,00
Personale categoria D	15	2,00	30,00
Personale categoria Bs	4	1,50	6,00
Personale categorie A e B	6	1,00	6,00
TOTALE	26		44,00

Supposto che il fondo a disposizione sia €200.000,00, l'80% sarà €160.000,00.

La quota teorica da attribuire al CdR sarà pari ad € 160.000,00/44,00 = € 3.636,00.

d) Quota effettiva da attribuire al CdR dopo la verifica degli obiettivi:

La quota teorica del singolo CdR corrisponde alla quota di retribuzione di risultato da attribuire complessivamente ai dipendenti del comparto dell'equipe di quel CdR nel caso il 100% degli obiettivi di budget sia raggiunto. Nel caso non fosse raggiunto dal CdR il 100% degli obiettivi di budget, in considerazione della diversa responsabilità che assume la dirigenza a fronte del personale del comparto, la quota di retribuzione di risultato spettante a detto personale sarà pari alla metà della percentuale effettivamente raggiunta.

Pertanto nel caso non fosse raggiunto dal CdR 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;
- 2) coloro che raggiungono dal 26 al 89% del punteggio ricevono l'attribuzione del premio stabilito in proporzione;
- 3) 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 .

ART.6

OPERAZIONI PER LA DETERMINAZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DA ATTRIBUIRE AL SINGOLO DIPENDENTE NELL'AMBITO DEL CdR

La quota effettiva attribuita al singolo CdR va ripartita tra i dipendenti di detto CdR tenendo conto dei seguenti elementi:

- Il parametro di accesso al fondo, come determinato al precedente punto 5, lett a);
- I mesi lavorati nel corso dell'anno (le frazioni di mese inferiori a quindici gg. non si calcolano, quelle superiori si calcolano per intero);
- Non si calcolano i periodi di assenza dal servizio ai sensi dell'art.5 comma11 ter del DL 95/2012.
- L'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'equipe del CdR rilevato con l'apposita scheda di cui al precedente punto 4);

Tale scheda deve essere concordata tra il Direttore/Responsabile di Unità Operativa ed ogni singolo operatore ad essa assegnato, tenendo conto della negoziazione degli obiettivi, così da poter determinare la quota promessa. 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 produttività collettiva spettante all'operatore.

Esempio:

Determinazione coefficiente per la corresponsione della quota individuale di un dipendente con incarico di categoria D presente nell'intero anno solare, ma con assenze complessive nell'anno, pari a gg. 42, e con un punteggio di apporto individuale pari al 90% del totale:

-Parametro individuale di accesso al fondo = 2,00

-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 = $(2,00 \times 1,00 \times 0,92 \times 0,90) = 1,66$

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

Le quote rimanenti dalle differenze sui mesi lavorati, sulle assenze nell'anno saranno ripartite nell'ambito dell'Unità Operativa stessa.

ART.7

UTILIZZO DELLE QUOTE DI FONDO 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.

ART.8

TEMPISTICA PAGAMENTI

Si stabilisce di erogare, in forma di acconto e salvo conguaglio positivo/negativo:

- con gli emolumenti del mese di maggio un acconto pari al 40% (del 70%);
- con gli emolumenti del mese di novembre un secondo acconto pari al 30% (del 70%);
- entro e non oltre il 31 luglio dell'anno successivo il saldo (positivo/negativo) delle competenze spettanti.

Il presente articolo è da considerare sperimentale, sottoposto a verifica al momento della chiusura del saldo 2014.

Art. 9

NORME FINALI E TRANSITORIE

Eventuali ritardi nella procedura di verifica propedeutica alla liquidazione della produttività (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

RSU: fto
CISL FP: fto
CGIL FP: fto
FIALS: fto
UIL FPL: fto