

Processo verbale della riunione di delegazione trattante della Dirigenza SPTA svoltasi il giorno 3 agosto 2016 alle ore 9,30 presso la sala consiliare dell' azienda Ospedaliero Consorziale Policlinico di Bari, giusta nota 59790 / AGP del 25 luglio 2016 , inviata tramite email ai Dirigenti SPTA per l'esame e per la discussione del seguente argomento all'ordine del giorno :

1. determinazione per l'esercizio 2015 dei fondi contrattuali di contrattazione integrativa della Dirigenza SPTA e determinazioni provvisorie per l'esercizio 2016.
2. Regolamento retribuzione di risultato
3. Regolamento per il conferimento degli incarichi e graduazione delle funzioni PTA
4. Regolamento Alpi: Applicazione art. 57 co. 3 del CCNL 8 giugno 2000
5. Regolamento videosorveglianza
6. Regolamento orario di lavoro

Calendarizzazione degli incontri relativi ai seguenti argomenti:

- a) Piano di pronta disponibilità per l'anno 2016
- b) Regolamento verifica e valutazione dei dirigenti
- c) Regolamento servizi minimi essenziali.



I lavori iniziano alle ore 10.30

Il Direttore generale introduce la questione relativa alla determinazione dei fondi contrattuali la cui certificazione dovrà passare attraverso il parere del Collegio sindacale . Si stima che la procedura di certificazione possa essere conclusa entro agosto- settembre.

Prende la parola il dott. Maccari il quale chiede che l'individuazione dei fondi e la destinazione degli stessi avvenga annualmente e che venga discussa con le OO.SS., soprattutto per il fondo di posizione.

Il Direttore Generale afferma che le decisioni in merito alla destinazione dei fondi riguarderanno da Gennaio 2015 e a seguire



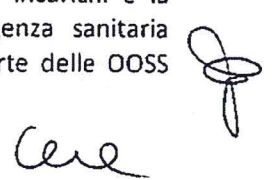
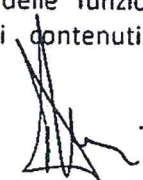
Il Direttore Generale passa all'introduzione del Regolamento retribuzione di risultato e ne illustra il contenuto. La dott.ssa Santostasi chiede che i responsabili delle U.O. devono essere obbligati a fare un Audit e verbalizzare lo status degli obiettivi raggiunti.

Il Dg chiarisce che tale disposizione è contenuta in sede di attribuzione annuale degli obiettivi.



Non ci sono ulteriori osservazioni. Il regolamento retribuzione di risultato è approvato.

Il Direttore Generale passa alla discussione del Regolamento per il conferimento degli incarichi e la graduazione delle funzioni PTA, nonché alla graduazione delle funzioni della dirigenza sanitaria illustrandone i contenuti. Il D.G. in riscontro a specifica richiesta di chiarimenti da parte delle OOSS



conferma che nei confronti degli attuali titolari di incarichi di Struttura semplice positivamente valutati, che a seguito della prossima attribuzione degli incarichi non si vedranno attribuita una Unità di struttura semplice, sarà valutata l'esperienza professionale già acquisita, pur modificandosi la tipologia di incarico, con conseguenti effetti positivi sul trattamento economico.

Il Regolamento per il conferimento degli incarichi e la graduazione delle funzioni PTA e sanitaria è approvato.

Il Direttore Generale introduce il punto relativo al Regolamento Alpi . Dopo ampia discussione Il dott. Maccari afferma che la parte spettante ai dirigenti PTA è materia esclusiva di contrattazione aziendale. Il D.G. evidenzia che il regolamento ALPI, all'ordine del giorno per la terza volta, è posto in tutto il suo articolato alla discussione della delegazione trattante in data odierna. Alcuni aspetti discussi, pur ispirati e fatti propri da questa Amministrazione, saranno oggetto di riflessione e di eventuali iniziative dopo l'approvazione e l'applicazione che consentirà anche una verifica della agibilità regolamentare. *La Fedir sanità così come già manifestato in sede regionale nei lavori di preparazione per le linee guida per l'Alpi esprime parere negativo sulla proposta evidenziando anche che i compensi spettanti alla dirigenza PTA che rende possibile lo svolgimento dell'attività in ALPI deve essere oggetto di specifica contrattazione aziendale non riconoscendo ad alcuna altra istituzione funzioni di contrattazione previste dall'ordinamento.*

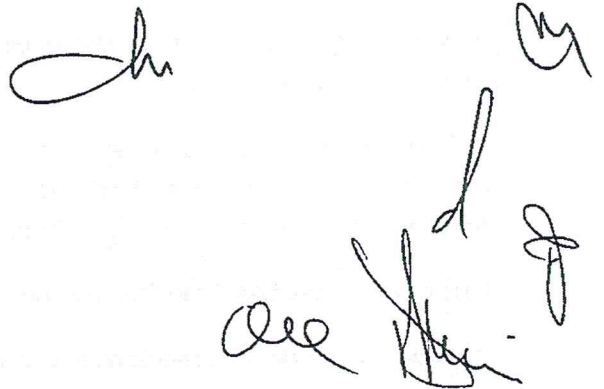
Il D.G. prende atto della chiarezza della posizione della Organizzazione Sindacale e conferma la proposta dell'Amministrazione, ispirata ad atti che risultano allo stato cogenti e definitivi, in assenza di notizie financo su ricorsi o contenziosi.

Sinafo coerentemente con la posizione assunta a livello regionale ribadisce il proprio dissenso in merito esclusivamete al mancato accorpamento dei fondi di perequazione fra la dirigenza medica e sanitaria . Le restanti sigle sindacali, UIL, CGL e AUPI si associano a quest'ultima posizione espressa da Sinafo.

Il D.G. presenta il regolamento sulla videosorveglianza che viene approvato all'unanimità.

Il D.G. riprende il regolamento sull'orario di lavoro che era stato sospeso nell'ultimo incontro sindacale e accertate le modifiche sullo stesso apportate viene approvato.

I lavori terminano alle ore 13.30



UIL FPL Plu Du (STAMPATELLO) DOMENICO LOVECCIO
CGIL FP I Santosi (STAMPATELLO) TERESA SANTOSIASI
FP CIDA _____ (STAMPATELLO) _____
SNABI _____ (STAMPATELLO) _____
SINAFI Gastone Jure (STAMPATELLO) FERRARA GAETANO
AUI Eleonora Leone (STAMPATELLO) MARIA GRAZIA CARONE
FEDIR SANITA' MGSS - Maccari (STAMPATELLO) MICHELE LOTITO - LEONATO MACCARI
FASSID _____ (STAMPATELLO) _____
ANAAO _____ (STAMPATELLO) _____

DIRETTORE GENERALE [Signature]
DIRETTORE AMMINISTRATIVO [Signature]
DIRETTORE SANITARIO ASSENTI
DIR. AREA GESTIONE DEL PERSONALE [Signature]
DIRIGENTE UFF. CONTRATTAZIONE E RAPPORTI SINDACALI [Signature]

AREA DELLA DIRIGENZA

PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA MODALITA' DI EROGAZIONE DEI PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

METODOLOGIA DEL SISTEMA PREMIANTE

Il sistema disciplinato dal presente accordo si fonda sul principio che la "produttività" deve essere necessariamente legata alle logiche del budgeting, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, misurato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato. La retribuzione di risultato conserva, pertanto, il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza. La metodologia disciplinata dal presente accordo, quindi, in prima battuta collega il calcolo del premio spettante ad ogni équipe (facendo riferimento alla rispettiva area contrattuale) alla performance organizzativa conseguita dal relativo Centro di Responsabilità (CdR), secondo una logica che considera l'attività di ogni singolo CdR come il risultato dell'apporto congiunto di tutte le professionalità presenti; tale premio viene suddiviso all'interno dell'équipe in considerazione delle performance individuali che hanno contribuito al conseguimento dei suddetti risultati di struttura.

Il fondo della retribuzione di risultato è quindi distribuito ai singoli dipendenti in base alla verifica logicamente connessa dei due seguenti livelli di performance:

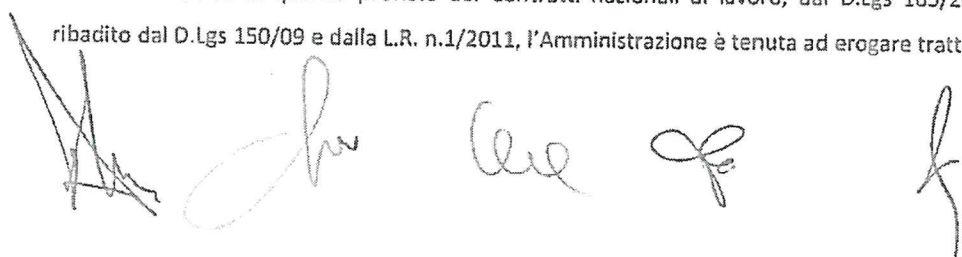
- a. il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per il CdR di appartenenza (performance organizzativa);
- b. il contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi e più in generale all'efficiente ed efficace funzionamento della propria struttura (performance individuale).

RISORSE DISPONIBILI

Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato sono determinate con appositi provvedimenti; il relativo fondo di ciascuna area contrattuale della dirigenza deve considerarsi, peraltro, determinato in via provvisoria, in considerazione che allo stesso possono affluire, a consuntivo, le risorse rese disponibili dagli altri fondi aziendali.

OBIETTIVI

In considerazione di quanto previsto dai Contratti nazionali di lavoro, dal D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., di quanto ribadito dal D.Lgs 150/09 e dalla L.R. n.1/2011, l'Amministrazione è tenuta ad erogare trattamenti economici accessori



che corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, previa verifica dei risultati annuali conseguiti. La retribuzione di risultato destinata al personale di ciascuna struttura aziendale, quindi, sarà direttamente commisurata alle performance organizzative verificate annualmente dall'OIV con il supporto delle funzioni integrate della Struttura tecnica permanente.

Gli obiettivi da realizzare, finalizzati al conseguimento dei risultati legati agli obiettivi strategici generali, definiti nella programmazione annuale, sono definiti, per ciascuna struttura, di norma, in sede di formalizzazione del budget.

Allo scopo di consentire la piena e consapevole partecipazione agli obiettivi assegnati, il dirigente responsabile della struttura, non appena perfezionata la procedura di assegnazione degli obiettivi, porterà a conoscenza del personale interessato, in apposita riunione da tenersi entro 30 giorni dalla ricezione della relativa documentazione, gli obiettivi da perseguire, illustrandone le caratteristiche e le modalità di attuazione.

Nella realizzazione degli obiettivi, illustrati preventivamente a tutti i componenti dell'équipe, si dovrà tener conto della qualità dell'apporto partecipativo individuale alla realizzazione della produttività della struttura di appartenenza. A tal fine, il dirigente responsabile compilerà apposita scheda individuale (All. 1), che ciascun dirigente dovrà sottoscrivere per presa visione, finalizzata ad esprimere l'eventuale differenziazione dell'impegno profuso da ciascun, riferitamente a:

1. Contributo alla resa produttiva dell'équipe
2. Capacità organizzative e di problem solving nell'espletamento del proprio incarico
3. Grado di interscambiabilità operativa
4. Attitudine ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi ed all'introduzione di nuove tecnologie/metodologie

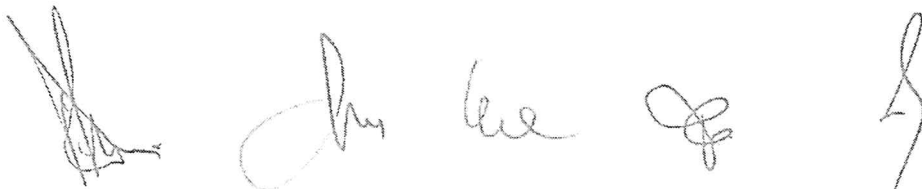
Dovranno inoltre essere effettuate in corso d'anno, anche in relazione ai risultati di report, riunioni periodiche di verifica dei risultati conseguiti e delle prestazioni sia dell'équipe che individuali, al fine di promuovere gli opportuni correttivi per consentire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Per individuare i parametri di determinazione dell'incentivo teorico vengono individuati dei parametri numerici da attribuire a ciascun dirigente. A tal fine l'accesso al fondo sarà così definito:

- In base al parametro attribuito all'incarico in atto assegnato a ciascun dirigente, come indicato dalla tabella che segue:

Incarico	Parametro di Incarico
UOC	2,20



UOS	1,80
Incarico Professionale	1,60
Incarico di Base	1,30
Dirigenti in prova	1,30

- in virtù dell'apporto partecipativo individuale del dipendente alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura di riferimento, in base alla valutazione espressa dal dirigente responsabile secondo la tabella che segue:

N.	CRITERIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PRE CIASCUN CRITERIO (FINO A 5)
1	Contributo alla resa produttiva dell'equipe	
2	Capacità organizzative e di problem solving nell'espletamento del proprio incarico	
3	Grado di interscambiabilità operativa	
4	Attitudine ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi ed all'introduzione di nuove tecnologie/metodologie	
TOTALE (fino ad un massimo di 20 punti)		

In base al punteggio ottenuto nei criteri di cui sopra, per un massimo di 20 punti, si procederà a raggrupparle secondo lo schema seguente:

Punteggio conseguito	Scala di valutazione	Percentuale Conseguitamento	Graduazione della remunerazione	Punteggio da calcolare
Da 17 a 20	Performance pienamente raggiunta - ottima	80% - 100%	>=90% - 100%	1,5
Da 13 a 16	Performance Adeguata - buona		>=80% - 89%	1,3
Da 9 a 12	Performance nella norma - sufficiente	56% - 79%	>=66% - 79%	1,2
Da 5 a 8	Performance da migliorare		>=56% - 65%	1
Da 0 a 4	Performance insoddisfacente	< =55%	<= 55%	0,5

ATTRIBUZIONE E CALCOLO DEL COMPENSO

L'Azienda procederà alla definizione della quota di fondo di risultato spettante a ciascuna struttura aziendale, ottenuta sulla base del numero di personale assegnato e del parametro relativo all'incarico attribuito di ciascun dirigente, come sopra rappresentato.

La determinazione dei compensi incentivanti dei dirigenti di ciascuna struttura sarà definita sulla base dei requisiti che seguono:

- Incarico attribuito al dirigente interessato
- Parametro conseguito nella scheda di valorizzazione individuale di cui sopra

- Effettiva presenza in servizio: saranno conteggiati per la determinazione dell'incentivo spettante i giorni di effettiva presenza in servizio, comprese le ferie, festività e riposi.

Pertanto per ciascun dirigente sarà determinato un coefficiente di accesso al fondo ottenuto moltiplicando tra loro i sopra indicati parametri. Tale coefficiente, in base al fondo della struttura di riferimento per l'annualità considerata, genererà l'incentivo teorico spettante.

EROGAZIONE DEI COMPENSI

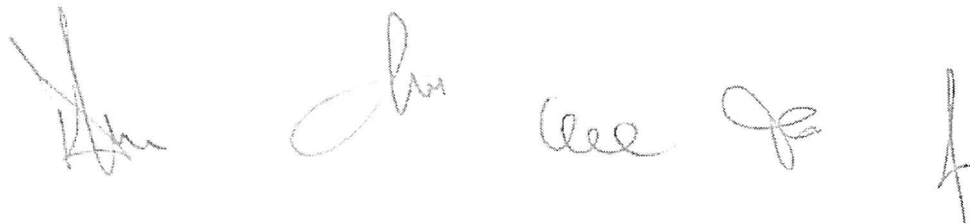
I risultati raggiunti in ciascun centro di responsabilità saranno misurati attraverso l'impiego di opportuni e specifici indicatori e sono oggetto di valutazione da parte dell'OIV, secondo la metodologia dallo stesso fissata. Gli eventuali scostamenti determineranno la conseguente riduzione dell'incentivo teorico spettante come sopra determinato.

L'incentivo spettante al personale con rapporto di lavoro con impegno ridotto sarà determinato in base alla percentuale di presenza in servizio.

Il personale assunto e/o cessato in corso di anno riceverà un incentivo determinato in base alla effettiva presenza in servizio.

Eventuali risorse che, a consuntivo, non possano essere distribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi verranno utilizzate nell'anno successivo per le medesime finalità.

Di seguito, al fine di esplicitare le operazioni di calcolo della retribuzione di risultato come disciplinato dal presente accordo si riporta un esempio di calcolo.



FONDO AZIENDALE	20.000,00
-----------------	-----------

FONDO UOC 1	10.322,58	=Fondo Aziendale / (TotaleParametriUOC1 + TotaleParametriUOC2) * TotaleParametriUOC1
-------------	-----------	--------------------------------------------------------------------------------------

FONDO UOC 2	9.677,42	=Fondo Aziendale / (TotaleParametriUOC1 + TotaleParametriUOC2) * TotaleParametriUOC2
-------------	----------	--------------------------------------------------------------------------------------

Struttura	Dipendente	PARAMETRI FONDO UOC
		Incarico (a)
UOC 1	Anna	1,6
	David	1,6
	Francesca	1,6
Totale Parametri UOC 1		4,8

PARAMETRI INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE					% Raggiungimento obiettivi UOC	Incentivo reale
Incarico (a)	Valorizzazione (b)	Giorni Presenza (c)	Parametro (a*b*c)	Incentivo teorico *		
1,6	1	365	584	3.415,90	85%	2.903,52
1,6	1,2	365	701	4.099,08		3.484,22
1,6	1,5	200	480	2.807,59		2.386,45
Totale Parametri Individuali UOC 1				1.765		8.774,19

Struttura	Dipendente	PARAMETRI FONDO UOC
		Incarico (a)
UOC 2	Pietro	1,6
	Antonio	1,6
	Massimo	1,3
Totale Parametri UOC 2		4,5

PARAMETRI INCENTIVAZIONE INDIVIDUALE					% Raggiungimento obiettivi UOC	Incentivo reale
Incarico (a)	Valorizzazione (b)	Giorni Presenza (c)	Parametro (a*b*c)	Incentivo teorico *		
1,6	1	200	320	1.916,62	100%	1.916,62
1,6	1	365	584	3.497,83		3.497,83
1,3	1,5	365	712	4.262,98		4.262,98
Totale Parametri Individuali UOC 2				1.616		9.677,42

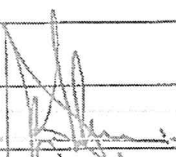



* Incentivo Teorico= Fondo UOC / TotaleParametriIndividualiUOC * Parametro(a*b*c)

NORME FINALI

L'Azienda intende sviluppare il sistema di misurazione e valutazione delle performance per un costante adeguamento alla normativa in materia che è in continua evoluzione.

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FEDIR SMTA	MARCARI DEODATO	
SINAFI	FERRARA GAETANO	
AURI	CAROLE MANIAGRAZIA	
CGIL SPTA	TERESA SANTOSTASI	
UIL SPTA	DOMENICO LIVRECCHI	