

ALLEGATO N. 1/1

Alla delibera n. 1435/DG del 11 OTT. 2016

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:

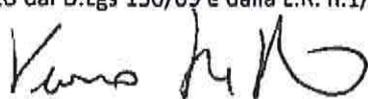
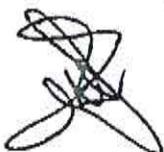
- a. il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per il CdR di appartenenza (performance organizzativa);
- b. il contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi e più in generale all'efficiente ed efficace funzionamento della propria struttura (performance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



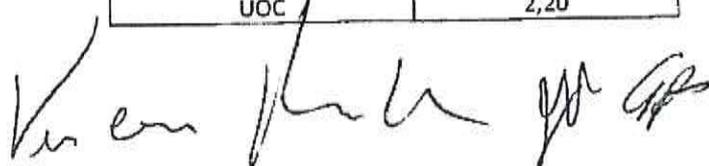
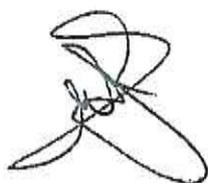
PARAMETRI DI RIFERIMENTO



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 ~~che~~ dovrà esprimere un giudizio descrittivo sul punteggio totale :

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 Conseguimento	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
Da 5 a 8	Performance da migliorare		>=56% - 65%	0,5
Da 0 a 4	Performance insoddisfacente	< =55%	<= 55%	0

Leo

ATTRIBUZIONE E CALCOLO DEL COMPENSO

per

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

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- 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.

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left, there is a signature that appears to be 'Vanni Neri' with an arrow pointing to the right. Below it are the initials 'aw'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are two more signatures, one above the other, with the initials 'GH' and 'JL' visible. Below these, there are the initials 'CP'. At the bottom, there are two more signatures, one on the left and one on the right, with the initials 'LW' and 'AA' visible.

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

FONDO UOC 1	10.322,58	= Fondo Aziendale / (Totale Parametri UOC1 + Totale Parametri UOC2) * Totale Parametri UOC1
-------------	-----------	---

FONDO UOC 2	9.677,42	= Fondo Aziendale / (Totale Parametri UOC1 + Totale Parametri UOC2) * Totale Parametri UOC2
-------------	----------	---

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	10.322,58		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		9.677,42

* Incentivo Teorico = Fondo UOC / Totale Parametri Individuali UOC * 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

F. CIELMETICI FUM-SM
 PADO BUONAMICO PADO BUONAMICO
 (F. C. PADO TONINSO)

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA SINDACALE	
FIALS ANPO	<i>[Signature]</i>
CIWO	
ANAAO - ASSOMED	<i>[Signature]</i>
CGIL - Medici	
AARSI	ANTONIO MARASCO P.E. ROCA GIANFRANCO FRATESSI VINCENZO DE-RUVO
FASSID	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE <i>Pubblica</i>		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA



REGIONE PUGLIA

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA

Consorziale Policlinico di Bari

Piazza Giulio Cesare 11 – 70124 Bari

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 1345 del 15 novembre 2021

OGGETTO: Indizione avviso di Interpello per il personale Dirigenziale e del Comparto della A.O.U.C. Policlinico di Bari per la designazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazione (C.U.G.).

UNITÀ OPERATIVA PROPONENTE: AFFARI GENERALI
Bilancio 2021
N° Centro di costo _____ N° Conto Economico _____ Ordine n° _____ del _____ Budget assegnato (euro) _____ Budget già utilizzato (euro) _____ Conto presente atto (euro) _____ Disponibilità residua di budget (euro) _____ <input type="checkbox"/> Spesa finanziata (FESR, Progetti da DIEF ecc...) <input checked="" type="checkbox"/> Non comporta ordine di spesa

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale e che il presente provvedimento, predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte del Direttore Generale, è conforme alle risultanze istruttorie.

Proposta n. 653649 del 28/10/2021

Il Responsabile Istruttore: Dott.ssa Annunziata Carioggia

Il Responsabile della U.O.S.: Dott. Pasquale Cassese

Il giorno 15/11/2022 Bari, nella sede del Policlinico, il Direttore Generale, Dr. Giovanni Migliore, assistito dal Direttore Amministrativo, dr.ssa Tiziana Dimatteo e dal Direttore Sanitario, dr.ssa Anna Maria Minicucci adotta la presente deliberazione sulla base della proposta di seguito riportata:

Il Dirigente Responsabile U.O.S. Affari Generali: Dott. Pasquale Cassese

Visto:

- Art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato e integrato dall'art. 21 comma 1 lett. c) della Legge 183/2010 che prevede all'interno delle pubbliche amministrazioni, la costituzione di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04.03.2011 di "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la Direttiva n. 2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri di "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni;

Considerato che, il Cug è un soggetto attraverso il quale si deve:

- assicurare nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni;

Constatato che, al paragrafo 3.6 della Direttiva n. 2/2019 si dispone quanto segue:

- il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001 e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi;
- per i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile tutte le componenti del personale in servizio presso l'amministrazione;
- in ordine alle modalità di individuazione dei componenti CUG per assicurare che la scelta ricada su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura compartiva trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio presso l'amministrazione;

Tenuto conto che, con deliberazione del Direttore Generale n.1470 del 14.10.2016 era stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni (C.U.G.), di durata quadriennale 2016-2020;

Ritenuto che, per garantire il proseguo delle funzioni del CUG, si ravvisa la necessità di indire una procedura comparativa trasparente e che a tal fine devono essere individuati e nominati i componenti (titolari e supplenti) di parte pubblica, con la pubblicazione di un avviso di interpello rivolto tutto il personale dipendente di questa Azienda, per il quadriennio 2021- 2025;

Predisposto, lo schema di avviso di interpello e lo schema di domanda di candidatura All. A e All. B;

Dato atto che, le caratteristiche e i requisiti richiesti ai soggetti interessati a partecipare sono dettagliate nell'avviso di interpello;

Rilevato che, per la costituzione del CUG non sono previsti nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, e non è previsto alcun compenso per la partecipazione alle attività del medesimo;

Previsto che:

- il trattamento dei dati personali per finalità inerenti alla gestione dell'avviso pubblico, agli adempimenti di legge e a tutto quanto riconducibile a prescrizioni normative o regolamentari, sarà svolto nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, ai sensi e per gli effetti della normativa in materia di "Regolamento Europeo 2016/679 (General Data Protection Regulation 679/2016 – GDPR);
- ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in materia di data protection, l'A.O.U.C. Policlinico di Bari assume il ruolo di Titolare del Trattamento, in relazione al trattamento di dati personali effettuato per le finalità di cui al presente Avviso;

Programmato che, lo schema di avviso pubblico e dello schema di domanda di candidatura sarà pubblicato, nel sito istituzionale di questa Azienda nella sezione "Albo Pretorio – Concorsi" e nella sezione "Bandi di gara e contratti di Amministrazione Trasparente";

PROPONE

per i motivi espressi in premessa, che si intendono qui riportati:

1. di indire Avviso di Interpello, per la nomina del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazione (C.U.G.), per il quadriennio 2021- 2025;
2. di approvare, lo schema di Avviso di Interpello, unitamente allo schema di domanda A e B, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di provvedere che il presente avviso pubblico, sia pubblicato integralmente nel sito istituzionale di questa Azienda nella sezione "Albo Pretorio – Concorsi" e nella sezione "Bandi di gara e contratti di Amministrazione Trasparente";
4. di prevedere che le domande devono pervenire entro 20 gg., dalla data di pubblicazione dell'Avviso di Interpello nella sezione "Albo Pretorio – Concorsi" e nella sezione "Bandi di gara e contratti di Amministrazione Trasparente";
5. di dare mandato alla Area Gestione Personale – Ufficio Rapporti Sindacali, all'avvio della procedura per la designazione dei rispettivi componenti CUG, di parte sindacale rappresentate nell'Azienda;
6. di dare mandato alla U.O.S.D. Ufficio Informatico ITC a pubblicare sul portale intranet aziendale, l'Avviso di Interpello per una più ampia diffusione;
7. di trasmettere il presente provvedimento a: Area Gestione Personale, Ufficio Informatico ITC, Direzione Sanitaria, Collegio Sindacale e Organismo Indipendente di Valutazione

Il Dirigente Responsabile
Dott. Pasquale Cassese

Sul presente atto viene espresso

Il PARERE FAVOREVOLE del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dr.ssa Tiziana Dimatteo

Il PARERE FAVOREVOLE del
DIRETTORE SANITARIO
Dr.ssa Anna Maria Minicucci

IL DIRETTORE GENERALE

- vista la proposta di deliberazione che precede e che qui si intende riportata e trascritta;
- preso atto dei pareri sopra espressi e richiamati;
- ritenuto di condividerne il contenuto;

DELIBERA

- di approvare la superiore proposta, che qui si intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata dal Dirigente Responsabile della struttura proponente.

Il Direttore Generale
Dott. Giovanni Migliore

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito web www.sanita.puglia.it – Portale della Salute (sezione Policlinico di Bari – Ospedale Giovanni XXIII) dal giorno di adozione.

U.O.S. Affari Generali
Il Collaboratore Amm.vo Prof.le
F.to Dott.ssa Rosa Conenna