

ALLEGATO N. 1/1

Alla delibera n. 1434/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

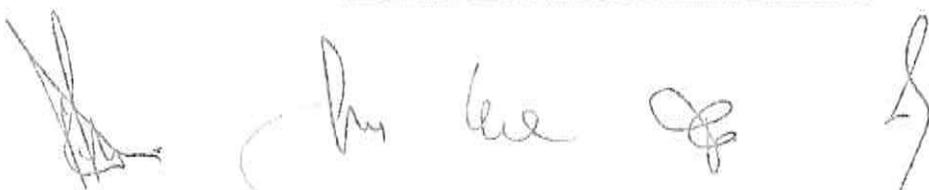
Dovranno inoltre essere effettuate in corso d'anno, anche in relazione ai risultati di report, riunioni periodiche di verifica dei risultati conseguiti e delle prestazioni sia dell'équipe che individuali, al fine di promuovere gli opportuni correttivi per consentire il raggiungimento degli obiettivi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

<i>Incarico</i>	<i>Parametro di Incarico</i>
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

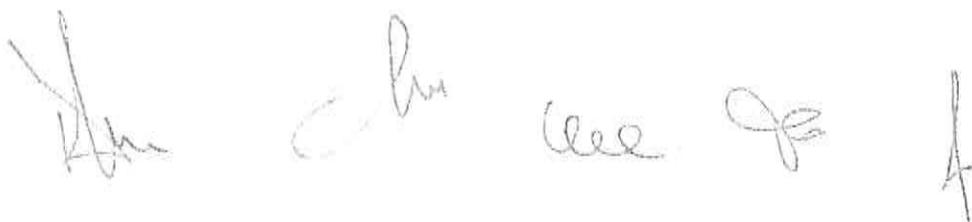
I risultati raggiunti in ciascun centro di responsabilità saranno misurati attraverso l'impiego di opportuni e specifici indicatori e sono oggetto di valutazione da parte dell'OIV, secondo la metodologia dallo stesso fissata. Gli eventuali scostamenti determineranno la conseguente riduzione dell'incentivo 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	85%	2.903,52
1,6	1,2	365	701	4.099,08		3.484,22
1,6	1,5	300	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	100%	1.916,62
1,6		1	365	584		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

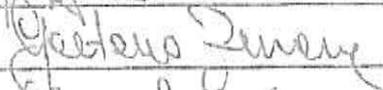
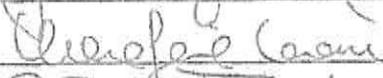
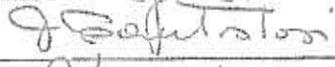
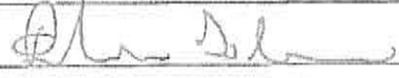
* Incentivo Teorico= Fondo UOC / TotaleParametriIndividualiUOC * Parametro(a*b*c)

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 SPTA	MARCO DEBBATI	
SINAFD	FERRARA GAETANO	
AUPI	CAROLE MARIAGRAZIA	
CGIL SPTA	TERESA SANTOSTASI	
UIL SPTA	DOMENICO LIVRECCHI	

x P.S. web

7
25/08/16



Policlinico di Bari - Ospedale Giovanni XXIII

REGIONE PUGLIA
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA
Consorziale Policlinico

1434

Oggetto: Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa.
Approvazione "Protocollo applicativo per la modalità di erogazione dei premi relativi
alla performance organizzativa ed alla performance individuale".



A ll. 7

22/9/16



AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA CONSORZIALE POLICLINICO

BARI

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. **1434** del 11 OTT. 2016'

Oggetto: Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa. Approvazione "Protocollo applicativo per la modalità di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale".

U.O. Proponente: Contrattazioni e Rapporti con le OO.SS. - Area Gestione del Personale.

L'anno 2016 il giorno UNDICI del mese di OTTOBRE in Bari, nella sede del Policlinico, alle ore 10 con la continuazione, il direttore generale dr. Vitangelo Dattoli assistito dal direttore amministrativo avv. Alessandro Delle Donne e dal direttore sanitario dott.ssa Maria Giustina D'Amelio, ha adottato la seguente

DELIBERAZIONE:

Visto il D. Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 e s. m. i. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n 150 " Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubbliche amministrazioni" ;

Vista la Legge Regionale n. 1 del 4 gennaio 2011 recante "Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi amministrativi della Regione Puglia";

Visto il vigente CCNL della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa;

Visto l'art.62 del CCNL 5-12-96 della Dirigenza Sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa il quale disciplina l'istituto della produttività dei Dirigenti SPTA del S.S.N.;

Visto l'art. 27 del CCNL 17/10/2008 della Dirigenza SPTA (Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale);

Evidenziato che le disposizioni normative richiamate correlano la retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi prefissati e che l'erogazione del premio di produttività presuppone necessariamente la verifica dei livelli di performance del dirigente;

Rilevato che questa Azienda ha redatto un apposito Protocollo applicativo relativo alle modalità di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale del personale della Dirigenza.

Sentite, con esito positivo, le Organizzazioni Sindacali dell'Area della Dirigenza SPTA nella riunione del 3 agosto 2016;

Ritenuto di dover approvare il Protocollo applicativo per la modalità di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale per il personale dell'Area della Dirigenza SPTA, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale.

Su proposta del Direttore dell'Area Gestione del Personale Dott.ssa Filomena Fortunato

Acquisito il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

DELIBERA

Per le motivazioni indicate in narrativa e che qui si intendono integralmente e sostanzialmente richiamate

1. di approvare il Protocollo applicativo per la modalità di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale per il personale della Dirigenza SPTA, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere il presente provvedimento, per gli adempimenti di competenza, al Collegio Sindacale
3. di pubblicare il Regolamento sul sito web di questa Azienda

Il Funzionario Istruttore
Dott.ssa Maria Carmela Laruccia

Il Dirigente Amministrativo
Ufficio Contrattazioni e Relazioni Sindacali
Dott.ssa Anna di Maria

Il Direttore Amministrativo
Avv. Alessandro Delle Donne

Il Direttore Area Gestione del Personale
Dott.ssa Filomena Fortunato

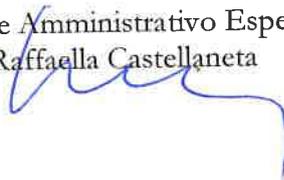
Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Maria Giustina D'Amelio

Il Direttore Generale
Dr. Virangelo Dattoli

Si attesta che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Informatico, sul sito web www.sanita.puglia.it –
Portale della Salute (sezione "Policlinico di Bari – Ospedale Giovanni XXIII"), dal... 11 OTT. 2016..

Bari 11 OTT. 2016

Ufficio Affari Generali
Il Collaboratore Amministrativo Esperto
Dott.ssa Raffaella Castellaneta



ALLEGATO N. 1/1

Alla delibera n. 1434/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 (Alf. 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

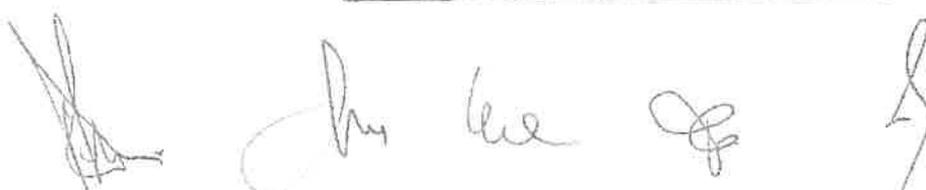
Dovranno inoltre essere effettuate in corso d'anno, anche in relazione ai risultati di report, riunioni periodiche di verifica dei risultati conseguiti e delle prestazioni sia dell'équipe che individuali, al fine di promuovere gli opportuni correttivi per consentire il raggiungimento degli obiettivi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



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

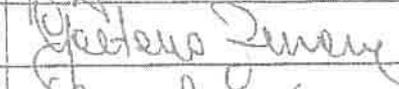
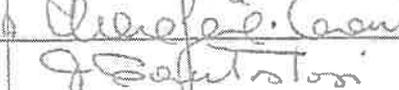
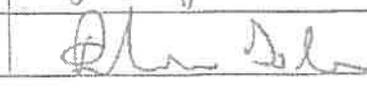
* Incentivo Teorico = Fondo UOC / Totale Parametri Individuali UOC * Parametro (a*b*c)

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

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FEDRA SANTA	MARCELLI DEODATO	
SINAFD	FERRARA GAETANO	
AUPI	CAROLE MARIAGRAZIA	
CGIL-SPTA	TERESA SANTOSTASI	
UIL SPTA	DOMENICO LIVECCHI	

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 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%	1,2
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

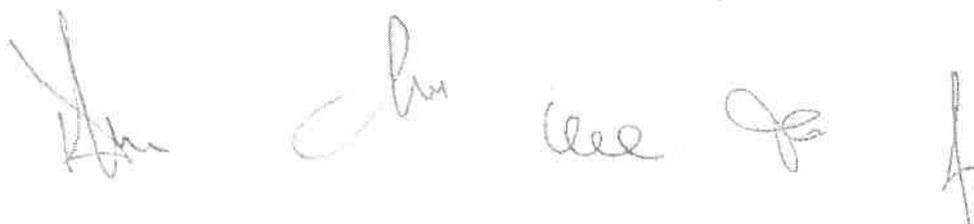
I risultati raggiunti in ciascun centro di responsabilità saranno misurati attraverso l'impiego di opportuni e specifici indicatori e sono oggetto di valutazione da parte dell'OIV, secondo la metodologia dallo stesso fissata. Gli eventuali scostamenti determineranno la conseguente riduzione dell'incentivo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





REGIONE PUGLIA
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA
CONSORZIALE POLICLINICO

Piazza Giulio Cesare 11 – 70124 Bari

AREA GESTIONE DEL PERSONALE
U.O. Contrattazioni e Rapporti con le OO.SS.
Tel. 080/5592666-650 – fax 080/5592502

Prot. N. R.S/72423

70124 Bari,

22 SET, 2016

Partita IVA e Codice fiscale 04846410720

Risposta a nota n.
del _____

OGGETTO : Trasmissione progetto di deliberazione

Alla Segreteria Atti deliberativi

SEDE

Si trasmette, per gli adempimenti di competenza, n.1 progetto di deliberazione avente ad oggetto: Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa. Approvazione “Protocollo applicativo di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale”.

Il Dirigente Amministrativo
Dott.ssa Anna di Maria

atti.deliberativi@policlinico.ba.it

Da: atti.deliberativi.policlinico.bari@pec.rupar.puglia.it
Inviato: mercoledì 12 ottobre 2016 10:52
A: 'ufficio.informatico.policlinico.bari@pec.rupar.puglia.it'; 'Urp.policlinico.bari@pec.rupar.puglia.it'
Cc: 'gianni.lucatoro@policlinico.ba.it'; 'rapportisindacali.segreteria@policlinico.ba.it'
Oggetto: Trasmissione regolamenti allegati alle deliberazioni dalla n.1433 alla n.1435/16
Allegati: delibera 1433-16 All.1.pdf; delibera 1435-16 All.1.pdf; delibera 1434-16 All.1.pdf

Al Responsabile
Ufficio Informatico
Ing.Nicola Serrone

Alla Dr.ssa Anna Maria Di

Natale

Ufficio relazioni con il

Pubblico

Si comunica che in data 11 ottobre c.m. sono state adottate dal Direttore Generale le deliberazioni n. 1433, 1434 e 1435, pubblicate stessa data, dalla Scrivente Segreteria degli Atti sul Portale della Salute.

Si richiede all'Ufficio Informatico di voler pubblicare sul sito web aziendale i regolamenti, parti integranti e sostanziali delle deliberazioni in argomento, così come riportato al punto 3 del dispositivo:

n.1433 ad oggetto: Area di Comparto . Approvazione “Protocollo applicativo di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale”. e pubblicata dallo scrivente ufficio sul Portale della Salute l'11/10/16 ad oggetto:

n.1434 ad oggetto: “Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa. Approvazione protocollo applicativo di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale” e pubblicata dallo scrivente ufficio sul Portale della Salute l'11/10/16

n. 1435 ad oggetto: Area della Dirigenza Medica “Approvazione protocollo applicativo di erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale “. adottate dal Direttore Generale in data 11/10/16 e pubblicata dallo scrivente ufficio sul Portale della Salute l'11/10/16 pubblicate sul Portale della Salute stessa data per la pubblicazione del Regolamento sul sito web di questa Azienda.

Si invita, inoltre, l'Ufficio URP a voler pubblicare i citati regolamenti sul sito istituzionale nella Sezione Regolamenti.

Cordiali saluti

Il Responsabile
Segreteria degli Atti
Dr.ssa Raffaella Castellaneta

12/10/2016