

CONSIGLIO RSU

Verbale della riunione di delegazione trattante dell' Area Comparto Sanità, svoltasi il 12 luglio 2016 alle ore 9,30 presso l'Aula Asclepios dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari, giusta nota di convocazione prot. N. AGP/RS 52592 del 29 giugno 2016, inviata tramite email alle OO.SS., per l'esame e le decisioni inerenti i seguenti argomenti all'O.d.g:

1. Regolamento produttività e relativa scheda (contenuta nella scheda di valutazione per la progressione economica orizzontale)
2. Regolamento affidamento posizioni organizzative
3. Elenco UU.OO. con previsione di coordinamento e regolamento per assegnazione coordinatori
4. Regolamento ALPI (evidenziate le parti di interesse della contrattazione)
5. Direttive e regolamentazione installazione sistemi di videosorveglianza
6. Regolamento mensa

Calendarizzazione degli incontri relativi ai seguenti argomenti:

- a) Regolamento servizi minimi essenziali
- b) Piano di pronta disponibilità 2016
- c) Regolamento orario di lavoro e precisamente:

- Part time
- Straordinario
- Pronta disponibilità
- Orario di servizio

- d) Aggiornamento facoltativo

I lavori iniziano alle ore 10.45

Il D.G. introduce gli argomenti all'ordine del giorno.

Prende la parola il signor Maglia (RSU) che dichiara di non riconoscere il segretario territoriale presente in questa delegazione trattante come Segretario territoriale della FSI. Il D.G. replica che sulla questione FSI è stato richiesto un ulteriore parere al Prof. Garofalo, giuslavorativista dell'UNIBA, a fronte della recrudescenza della diatriba interna alla FSI, confermando la posizione assunta dall'Azienda con l'adozione del provvedimento del mese di Aprile e che alla convocazione della signora De Luca in Direzione Generale per il mantenimento dei comportamenti orientati ad evitare conflitti sindacali la stessa è risultata assente. Prende la parola il signor Grisorio della CGIL che osserva che gli argomenti all' o.d.g., contrariamente agli accordi precedentemente presi non sono stati concordati, avendo la CGL espresso una priorità di discussione sull'orario di lavoro, straordinario, ecc. La RSU concorda sul punto.

La CGIL chiede i tabulati dello straordinario distinto tra regime di pronta disponibilità e

LM
CoF
RSU

Imb. A. Ben. A.

CS

SL

RSU

RSU

COORDINATORE RSU

straordinario ordinario da luglio 2015.

Il D.G. replica che la maggioranza dei punti all'odg sono stati individuati perché strettamente connessi con altri già discussi e altri argomenti sono stati richiesti dalle stesse OO.SS.

Il D.G. comunica che alla fine dell'incontro saranno concordati gli argomenti all'odg.

Prende la parola il coordinatore RSU che precisa che in data 16 giugno 2016 è stata inviata una nota con cui venivano evidenziate alcune priorità (straordinari non pagati, pronta disponibilità, orario informatizzato, indennità variabile). Il coordinatore RSU chiede di definire tali situazioni nel più breve possibile.

Il D.G. propone alle OO.SS e alla RSU di seguire nella discussione degli argomenti già individuati secondo un ordine prescelto alternativamente dalla parte pubblica e successivamente dalla parte sindacale. La predetta proposta viene accolta e si passa alla discussione del primo punto all'ordine del giorno, secondo l'indicazione del DG, e cioè il regolamento sulla produttività.

Il D.G. comunica che è stata già tenuta la riunione con i Direttori di Dipartimento con l'impegno che nella settimana prossima, con l'intervento del Direttore Sanitario e con i medici della Direzione Sanitaria, verranno portati gli argomenti riguardanti i temi degli obiettivi di budget e delle schede di valutazione dei dipendenti all'interno di ciascuna UOC. La compilazione delle schede di valutazione e la raccolta di tali dati su formato elettronico consentirà di creare le graduatorie utili per l'attribuzione della fascia (solo per il Comparto). In tale scheda è contenuta la parte valutativa riguardante la performance individuale che unitamente alla valutazione della performance organizzativa consentirà di attivare il nuovo regolamento per la corresponsione della incentivazione.

Prende la parola il signor Carnevale (UIL FPS) chiedendo se a fine ottobre sarà possibile pagare le fasce e se a fine luglio sarà possibile pagare il saldo del progetto obiettivo 2015. Il D.G. ritiene che è quasi certo il pagamento ad ottobre del corrispettivo relativo alle fasce, per il saldo dell'incentivo 2015 si dovrà attendere l'iter previsto dal regolamento portato in data odierna all'attenzione delle OOSS.

Prende la parola il signor Vulpis che segnala l'omissione nel regolamento della produttività della possibilità del cumulo del predetto premio con altre forme di retribuzioni incentivanti.

Il D.G. replica che il regolamento della performance non prevede alcuna preclusione a tanto e che a tale riguardo si dovrebbe riformulare il regolamento dell'incentivo tecnico che prevede tale preclusione e in tal senso si impegna a riportarlo alla discussione delle OOSS dal mese di settembre. Si procede alla discussione del predetto regolamento, apportando talune precisazioni suggerite dalle OOSS.

Il D.G. a seguito di talune osservazioni da parte dell'OIV propone di rimodulare gli ultimi punteggi per la remunerazione dell'incentivo, presenti nella griglia del regolamento, portandoli a 0, 0,5 e 1 in sostituzione rispettivamente dei punteggi individuati dall'azienda e presenti nel regolamento inviato alle OOSS, pari di 0,5 -1 e 1,2.

Dopo ampia discussione il regolamento viene approvato e firmato mantenendo i punteggi previsti nel regolamento inviato alle OOSS.

Le OO.SS e la RSU propongono gli ulteriori argomenti all'odg: ALPI e videosorveglianza.

Il D.G. illustra il contenuto del Regolamento ALPI e si sofferma sull'articolo 17, dandone lettura.

Prende la parola il signor Andreola che vorrebbe conoscere la codifica organizzativa relativa alle prestazioni istituzionali e alle prestazioni ALPI e segnala la necessità che le agende delle disponibilità delle prestazioni sia in istituzionale che in ALPI siano rese pubbliche.

Vengono segnalate anche taluni episodi di infrazioni di norme già in vigore.

Il D.G. comunica che con l'approvazione del regolamento viene preso l'impegno che dovranno essere portate all'attenzione dell'Organismo di Promozione e Verifica i suggerimenti che sono stati avanzati in questa sede in merito alla trasparenza e alla dovuta informativa agli utenti di quanto innanzi osservato. Con questo impegno da parte del DG e sviluppata ulteriormente la discussione il

RSU

UCL FPL

RSU

Carri SU

regolamento viene approvato e sottoscritto.

Si passa alla discussione del regolamento sull'installazione degli impianti di videosorveglianza.

Dopo ampia e articolata discussione durante la quale vengono approfonditi vari aspetti sull'argomento, il regolamento viene approvato e sottoscritto. ~~Stipulato~~

cr
R
Z
LM

FP CGIL MONNO - FICCO

FP CISL MASSIMILIANO MARTINO

UIL FPL NICOLA CARNEVALE

FSI

FIALS LUIGI VULPIS

NURSING UP

RSU

DIRETTORE GENERALE

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

DIRETTORE SANITARIO

DIR. AREA GESTIONE DEL PERSONALE

DIRIGENTE UFF. CONTRATTAZIONI E RAPPORTI SINDACALI

[Handwritten signatures and notes over the list of names]
Note: "Pierroffem Motel, Jussano" written near the RSU line.
Note: "ASSENTE" written near the DIRETTORE AMMINISTRATIVO line.
Note: "Sara" written near the DIR. AREA GESTIONE DEL PERSONALE line.

ykris

COORD. RES U

7/11/16 VILFIZ

AREA DEL COMPARTO

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

VIL FPL

CISL FP

FP CRL

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 produttività 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; successivamente 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 produttività 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).
- c.

RISORSE DISPONIBILI

Le risorse da destinare ai compensi della produttività collettiva e per il miglioramento qualitativo del servizio sono determinate con appositi provvedimenti; il relativo fondo deve considerarsi, peraltro, determinato in via provvisoria, in considerazione che allo stesso possono affluire, a consuntivo, le risorse rese disponibili dagli altri fondi aziendali.

COORDINATORE
RSV

VIL FPL
MAY

CISE FP
G. M. S.

VIL FPL
G. M. S.

FP 09/14
D. M.

FS
D. M.

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 produttività 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 di 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, che ciascun dipendente dovrà sottoscrivere per presa visione, finalizzata ad esprimere l'eventuale differenziazione dell'impegno profuso da ciascun dipendente, riferitamente a:

1. Realizzazione delle attività assegnate con precisione seguendo le priorità necessarie
2. Esecuzione delle proprie competenze in autonomia
3. Applicazione delle corrette metodiche ed abilità
4. Attitudine ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi ed all'introduzione di nuove tecnologie

L'eventuale non condivisione del giudizio espresso dal dirigente responsabile potrà essere segnalato dal dipendente interessato in calce alla propria scheda.

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.

VIL FPL
FFL

VIL FPL
Mup

COORDINATORE

CISL FP
C. M. F.

FSI
QRE

FP
D. M.

PARAMETRI DI RIFERIMENTO

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

In base al parametro attribuito alla categoria di appartenenza del dipendente come indicato dalla tabella che segue:

Categoria	Parametro di Categoria
A	1,30
B	1,55
B super	1,60
C	1,90
D	2,16
D super	2,20
D - con PO	2,20

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, la quale è contenuta nella scheda predisposta ai fini della progressione orizzontale; che dovrà esprimere un giudizio motivato sul punteggio totale

N.	CRITERIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PRE CIASCUN CRITERIO (FINO A 5)
1	Realizzazione delle attività assegnate con precisione seguendo le priorità necessarie	
2	Esecuzione delle proprie competenze in autonomia	
3	Applicazione delle corrette metodiche ed abilità	
4	Attitudine ad adattarsi ai cambiamenti organizzativi ed all'introduzione di nuove tecnologie	
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

FP EGIL CISE FP VIL FPZ 0000 LRSV FSI QQ

ATTRIBUZIONE E CALCOLO DEL COMPENSO

L'Azienda procederà alla definizione della quota di fondo di produttività spettante a ciascuna struttura aziendale, ottenuta sulla base del numero di personale assegnato e del parametro di categoria di ciascun dipendente, come sopra rappresentato.

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

- Categoria di appartenenza del dipendente 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, *ecc. annuali finalizzati, tenuto conto della* *di servizio e eventualmente previste*
- CS* Pertanto per ciascun dipendente 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 part-time 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 produttività collettiva 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
		Categoria (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
Categoria (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
		Categoria (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
Categoria (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 / 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	

FSI
aas

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
R.S.U.	COORDINATORE	VOLPI
CISL FP	MASSIMILIANO MARTINO	Infanti S
FP CGIL	DONENICO FICCO	Donenico Ficco
FSI	BALBUCCI F.	Balbucci F.
UIL FPL	UIL FPL	NICOLO CARNSVACCO