

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Delibere ASL BA: n° 968/DG del 25.05..2012 , n° 1977/DG del 16.11.2012 , n° 0075/DG del 18.01.2013)

Prot. 136 /2016 CUG
BARI, 01 settembre 2016

Al Presidente O.I.V. ASL BA
Prof. Antonio Nisio

e, p.c. Direttore Generale ASL BA
Dott. Vito Montanaro
Responsabile " Trasparenza " ASL BA
Avv. Luigi Fruscio

Componenti tutti CUG ASL BA

Organizzazioni Sindacali tutte
Dirigenza e Comparto ASL BA

Direttrice URP ASL BA
(ai fini pubblicazione Sito Web Aziendale)

Oggetto : Distribuzione " acconto" premio produttività e risultato per anno 2015 .
Richiesta PARERE di legittimità applicazione Dlgs 150/2009 art. 14, comma 6.

Ai sensi e per gli effetti del richiamato Dlgs 33/2013 sulla " Trasparenza Amministrativa".

Al fine di escludere eventuali effetti discriminatori nei confronti dei lavoratori dipendenti controinteressati, che pur sottoposti a valutazione di Performance, in prima e/o seconda istanza , a vario titolo normativo e/o contrattuale, non possono accedere alla premialità economica in oggetto,

SI RICHIEDE

la formulazione di un parere in merito alla legittimità applicativa della norma in oggetto, in quanto rientrante nelle competenze istituzionali di codesto O.I.V. ASL BA.

(vedi : allegato 1- nota prot. 97531/1 del 17.05.2015; allegato 2 - nota prot.140904/1 del 18.07.2016)

In attesa di cortese , tempestivo, riscontro, si porgono saluti.

Il Presidente
Comitato Unico di Garanzia ASL BA
Giuseppe Fiorentino





ALLEGATO A AL FOT. n. 136/2016 CUG
del 02.09.2016

REGIONE PUGLIA

ASLBA

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari

DIREZIONE GENERALE

Prot. n. 97531/1

Bari, li 17 MAG. 2016

A Tutte le OO.SS. della ASL di Bari
Comparto

E p.c. Al Direttore dell'AGRU

OGGETTO: Comunicazione su "Valutazione delle performance". Determinazioni su liquidazione in acconto del premio di produttività.

È assai diffusa, nel sistema pubblico, la convinzione che, a seguito dell'entrata in vigore del Dlgs 150/2009, cosiddetta riforma Brunetta, la valutazione delle performance si sia innestata mediante un meccanismo di apprezzamento delle prestazioni dei dipendenti finalizzato al riconoscimento degli incentivi premiali generalmente in uso presso le Pubbliche Amministrazioni, costituiti, rispettivamente, dalla retribuzione di risultato e dal premio di produttività.

Gli stessi organismi indipendenti di valutazione sono costantemente chiamati a supportare le scelte valutative proprie degli organi di governo in funzione delle prestazioni lavorative finalizzate al conseguimento dei tradizionali premi incentivanti sopra richiamati, faticando non poco ad attuare una riforma che, per converso, ha fatto, del ciclo virtuoso della performance, il suo centro di revisione sistemica e culturale.

Oggi le Amministrazioni Pubbliche devono promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.

Il tutto partendo da uno schema programmatico così descritto dal legislatore:

- le amministrazioni pubbliche predispongono 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 e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori; il principio del monitoraggio e controllo delle prestazioni (articolo 10, comma 1, lett. a);
- gli enti redigono annualmente 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 e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti che si siano generati nel periodo; il principio di asseverazione del ciclo gestionale della performance (cit. articolo 10, comma 1, lett. b);
- la validazione della Relazione sulla performance rimessa alla competenza dell'organismo di valutazione si pone quale condizione inderogabile per l'accesso finale agli strumenti per premiare il merito (articolo 14, comma 6).

Il Legislatore ha quindi previsto uno schema generale di programmazione (piano della performance), di consuntivazione (relazione sulla performance) e di controllo valutativo assegnato all'organismo indipendente di valutazione che non vieta il pagamento in acconto delle competenze accessorie spettanti ai dipendenti in attesa che ogni passaggio legislativo venga correttamente espletato dalla P.A.

Tutto ciò premesso il Direttore Generale informa tutte le OO.SS. del comparto della ASL di Bari che con la presente nota viene disposto il pagamento in acconto dell'80% della quota spettante per la c.d. produttività, e che il saldo potrà essere corrisposto solo all'esito del controllo valutativo assegnato all'organismo indipendente di valutazione a seguito del quale le somme già liquidate in acconto saranno verificate nella loro esattezza.

Distinti saluti

Il Direttore Generale
Vito Montanaro



ALLEGATO 2 al Prot. n. 136/2016 CUG
del 01.09.2016



REGIONE PUGLIA

ASLBA

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari
DIREZIONE GENERALE

Prot. n. 140904/1

Bari, li 18 LUG. 2016

A Tutte le OO.SS. della ASL di Bari
Dirigenza Medica e Veterinaria
Dirigenza SPTA

E p.c. Al Direttore dell'AGRU

OGGETTO: Comunicazione su liquidazione del premio di produttività

È assai diffusa, nel sistema pubblico, la convinzione che, a seguito dell'entrata in vigore del Dlgs 150/2009, cosiddetta riforma Brunetta, la valutazione delle performance si sia innestata mediante un meccanismo di apprezzamento delle prestazioni dei dipendenti finalizzato al riconoscimento degli incentivi premiali generalmente in uso presso le Pubbliche Amministrazioni, costituiti, rispettivamente, dalla retribuzione di risultato e dal premio di produttività.

Gli stessi organismi indipendenti di valutazione sono costantemente chiamati a supportare le scelte valutative proprie degli organi di governo in funzione delle prestazioni lavorative finalizzate al conseguimento dei tradizionali premi incentivanti sopra richiamati, faticando non poco ad attuare una riforma che, per converso, ha fatto, del ciclo virtuoso della performance, il suo centro di revisione sistemica e culturale.

Oggi le Amministrazioni Pubbliche devono promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.

Il Legislatore ha quindi previsto uno schema generale di programmazione (piano della performance), di consuntivazione (relazione sulla performance) e di controllo valutativo assegnato all'organismo indipendente di valutazione che non vieta il pagamento in acconto delle competenze accessorie spettanti ai dipendenti in attesa che ogni passaggio legislativo venga correttamente espletato dalla P.A.

Tutto ciò premesso il Direttore Generale informa tutte le OO.SS. della dirigenza della ASL di Bari che, a seguito del prolungamento della necessaria istruttoria, il pagamento della quota spettante per la c.d. produttività sarà corrisposto nella busta paga del mese di agosto p.v.

Distinti saluti

Il Direttore Generale
Vito Montanaro

