

**REGIONE CALABRIA**  
**AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA**

**AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICA**  
**AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale 2015

FEDIRSANITA'  


CGIL - FP.  
SINGHETTI  
  
pag. 1

# **CONTRATTO INTEGRATIVO -2015-**

## **AZIENDA OSPEDALIERA di COSENZA**

### **AREA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

#### **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

##### **AREA DIRIGENZA P.T.A. 2015**

Premesso

- che con la Circolare della Funzione Pubblica n. 7 del 13/05/2010 sono stati dettati gli indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di contrattazione integrativa ed al riguardo viene precisato che "la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3".

Le parti prendono atto che detti principi, già previsti dal decreto Legislativo n. 165/2001, trovano maggiore chiarezza e dettaglio nel decreto legislativo n. 150/2009, in modo specifico:

- 1) la necessità di rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, in base al quale le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese;
- 2) l'obbligo da parte della contrattazione integrativa di assicurare livelli adeguati di efficienza e produttività, premiando l'impegno e la qualità della performance.

Le parti si danno, altresì, atto che in attesa della definizione di nuove disposizioni nazionali e regionali sul D.Lgs n. 150/2009 e sulla Legge n. 122/2010, il presente accordo, per quanto possibile, terrà conto delle nuove norme relative alla contrattazione integrativa di cui all'art. 40 del decreto legislativo 165/01 per come novellato dall'art. 54 del decreto 150/09.

Le parti, stipulano il seguente CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE



## CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto si applica a tutto il personale della Dirigenza P.T.A. in servizio presso questa Azienda, sia con contratto a tempo indeterminato, sia con contratto a tempo determinato.

Il presente contratto ha durata annuale, ovvero, con decorrenza dal 01/01/2015 al 31/12/2015.

Resta inteso che tutto quanto in esso stabilito si intenderà tacitamente abrogato da eventuali atti normativi e/o contrattuali nazionali successivi, gerarchicamente superiori, qualora implicitamente o esplicitamente incompatibili. E' comunque fatta salva la possibilità di modifiche e/o integrazioni a seguito di nuove esigenze. La presente contrattazione si svolge sulle materie, vincoli e limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale e dalla Legge n. 122/2010.

## FONDI CONTRATTUALI

Le tabelle che seguono, riportano la determinazione della consistenza dei fondi di posizione e risultato relativamente all'anno 2015, i medesimi fondi sono stati determinati nella modalità provvisoria, con deliberazione n. 172 del 07/07/2015, in quanto la quantificazione definitiva degli stessi avverrà a inizio anno 2016.

### FONDO DI POSIZIONE ART.25 CCNL 2006/2009 integrato dall'art.8

biennio economico 2008/2009: Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa. Dirigenza ruolo professionale e amministrativo

Il fondo di posizione della dirigenza P.T.A., costituito in via provvisoria, è così determinato;

totale fondo Euro 424.603.51

RIA DIR.AMM. ANNO 2011	+2.970.45
RIA DIR.AMM. ANNO 2012	+ 0
RIA DIR.AMM. ANNO 2013	+ 325,49
RIA DIR.AMM. ANNO 2014	+0
RIA DIR.AMM. ANNO 2015	+0
RIA DIR.AMM. ANNO 2011	-2.970.45



RIA DIR.AMM. ANNO 2012	0
RIA DIR.AMM. ANNO 2013	-325,49
RIA DIR.AMM. ANNO 2014	-0
RIA DIR.AMM. ANNO 2015	-0

DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE	DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO
132.854.97	291.748.54

Le poste di destinazione che afferiscono al fondo di cui all'art. 25 del CCNL 2006/2009 come integrato dall'art. 8 biennio economico 2008/2009 sono :

- 1) Retribuzione Posizione Minima contrattuale
- 2) Parte Variabile Aziendale Differenza Minimi
- 3) Maggiorazione Indennità Posizione Variabile
- 4) Indennità Incarico Struttura Complessa
- 5) Indennità di sostituzione (Art. 18)
- 6) Assegno personale non assorbibile

E' soggetto di contrattazione integrativa la determinazione del valore economico della retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, che sarà esaminata successivamente.

#### **FONDO DI RISULTATO ART.27 Anno 2015**

Il fondo di risultato della dirigenza P.T.A., costituito in via provvisoria, è così determinato;

Dirigenza Professionale	dirigenza Amministrativa
19.018,30	42.317.60

La posta di destinazione che afferisce al fondo di cui all'art. 27 del CCNL 2006/2009 è la retribuzione di risultato.

Non esistono altre poste.

L'indennità di risultato sarà distribuita secondo i criteri già approvati e utilizzati per l'anno 2014.

# **ISTITUTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2015**

## **OBIETTIVI**

Il sistema premiante aziendale costituisce uno strumento di indirizzo e di sensibilizzazione del personale tutto, e di quello dirigente in particolare, verso comportamenti coerenti con la concezione aziendalistica del S.S.N., mirata al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nell'uso delle risorse disponibili:

Il sistema premiante dell'Azienda si collega, quindi, strettamente ad una logica di gestione budgetaria, nella quale il raggiungimento degli obiettivi di budget è condizione imprescindibile per la erogazione della retribuzione di risultato. L'applicazione del sistema premiante aziendale presuppone la definizione dei processi di individuazione e di affidamento delle responsabilità dirigenziali;

l'attivazione delle valutazioni e di verifica che, venendo ad incidere, talora anche pesantemente, su situazioni giuridiche soggettive, sono improntate a criteri di trasparenza, imparzialità, partecipazione e oggettività, così da ridurre, per quanto possibile, i rischi di comportamento arbitrari che possano favorire l'insorgenza di un pregiudizievole clima di conflittualità.

Per il 2015 a tale sistema premiante si integrerà il sistema di misurazione della performance individuale.

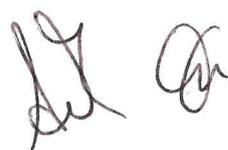
## **CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Ogni Direttore di struttura promuove e favorisce la partecipazione in eguale misura di tutti i componenti l'équipe al raggiungimento degli obiettivi.

Il personale in orario ridotto e a part time, ai sensi del CCNL Integrativo 08/02/2004 ed ai sensi del D.Lgs 151 del 26/03/2001, percepisce la quota di retribuzione di risultato in proporzione all'impegno orario effettivamente prestato.

## **VERIFICHE**

Il Nucleo di Valutazione effettua la necessaria verifica annuale sul grado di raggiungimento degli obiettivi programmati; prevedendo uno step intermedio semestrale, al fine di verificarne lo stato di avanzamento. Dell'esito della verifica annuale verrà data informazione al le OO.SS. entro il mese successivo.



Le parti concordano altresì che è obbligo dei Direttori di struttura complessa e dei responsabili di struttura semplice assicurare almeno due incontri annuali di informazione, ai componenti dell'Unità Operativa, sui contenuti del budget negoziato e sulle verifiche periodiche dei risultati; tali incontri vanno formalizzati con apposito verbale da trasmettere, da parte del Direttore del Dipartimento, al Direttore della U.O. Programmazione e Controllo di Gestione.

La retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento degli obiettivi in base al peso ad essi assegnato.

### SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2015

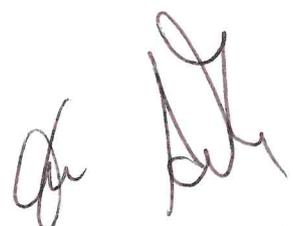
INDENNITÀ' DI RISULTATO	CRITERI
Percentuale di conseguimento degli obiettivi < = 50%	Nessun premio
Percentuale di conseguimento degli obiettivi tra 51% e il 79%	Quota di <i>premio pari</i> alla percentuale di conseguimento
Percentuale di conseguimento degli obiettivi = > 80%	Quota di premio totalmente liquidata (100%)

### MODALITÀ DI ACCESSO ALL' ISTITUTO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il presente accordo garantisce:

- l'accesso all'istituto, per il personale assunto a tempo indeterminato, dall'ingresso in servizio;
- l'accesso all'istituto per il personale di ruolo di altra azienda incaricato, comandato e assunto a seguito di mobilità presso questa Azienda dall'ingresso in servizio.

Ai dipendenti incaricati, riassunti con un ulteriore contratto, decorso un termine non superiore a 30 gg dalla data di scadenza del precedente contratto, viene mantenuto l'incentivo economico se già beneficiari dello stesso.



L'attribuzione della quota di risultato ai dipendenti autorizzati, avviene dal primo giorno del mese se l'accesso coincide con lo stesso; in caso contrario la quota verrà attribuita dal primo giorno del mese successivo.

Il regolamento applicativo dei casi di decadenza o conservazione del diritto alla retribuzione di risultato è allegato al presente accordo .

### **VALIDITÀ**

A far data dall'01/01/2015 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo accordo della retribuzione di risultato.



## **AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA**

### **REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELL'ISTITUTO DELLE ASSENZE RELATIVE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**Periodo di validità 01.01.2015- 31.12.2015**

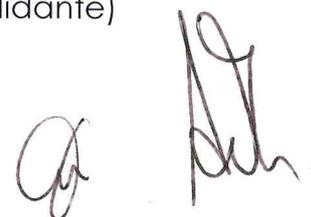
#### **1. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

- a) Ferie e permessi ex art. 33, c. 3 L. 104/92.
- b) Permessi per partecipazione a seggi elettorali.
- c) Donazione Sangue.
- d) Donazione Midollo.
- e) Aggiornamento Obbligatorio.
- f) Presenza in Tribunale e permessi retribuiti di cui all'art. 79 D.Lgs. 18/08/2000, n.267 (carica pubblica).
- g) Trattamento di trasferta (missione per adempimenti di servizio).
- h) Permessi per motivi sindacali nei limiti del monte ore consentito,
- i) Permessi per motivi di studio 150 ore e altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
- j) Congedo per maternità obbligatoria e anticipata artt. 16 e 17 comma 2 lettera a) b) c) Decreto Legislativo 151/2001.
- k) Congedo per gravi motivi (art. 42, comma 5 D.Lgs 151/01).

#### **2. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO LIMITATAMENTE AD UN PERIODO DI 30 GIORNI NELL'ANNO SOLARE**

Permessi retribuiti:

- a) Partecipazione a concorsi od esami limitatamente al giorno di svolgimento delle prove o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso alle attività di servizio.
- b) Lutti.
- c) Motivi personali e familiari (compreso nascita figli).
- d) Matrimonio.
- e) Assenze per malattia .
- f) Assenze per malattie del bambino di età inferiore a ire anni.
- g) Congedo per cure degli invalidi (cure riferite alla patologia invalidante)

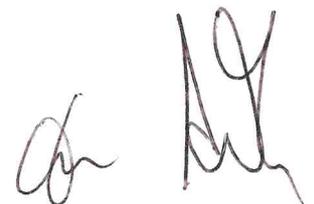


**3. CASI DI ASSENZA CON CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO LIMITATAMENTE AD UN PERIODO DI 90 GIORNI NELL'ANNO SOLARE**

Assenza per infermità riconosciuta come causa di servizio, infortuni sul lavoro, limitatamente a 90 giorni. Tale assenza è da considerarsi in aggiunta ai 30 giorni indicati al precedente punto.

**4. CASI DI ASSENZA CON DECADENZA DAL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

- a) Aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o personali.
- b) Assenze senza retribuzione previste da specifiche disposizioni di legge,
- c) Assenza per infermità, per i periodi non ricompresi ai punti 1 -2-3.
- d) Congedo parentale, salvo che per il periodo di riduzione dell'orario di lavoro per allattamento, in cui il diritto all'incentivo viene ripristinato e commisurato in maniera proporzionale all'effettivo tempo di lavoro,
- e) Congedo parentale ex art. 33, comma 1, legge 104/92.
- f) Sospensione cautelare dal servizio e/o per sanzioni disciplinari, limitatamente al periodo oggetto del provvedimento, con ripristino retroattivo in caso di insussistenza del provvedimento.
- g) Malattie del bambino non retribuite superiori ai trenta giorni fino ai ferzo anno di vita e malattie del bambino dal terzo all'ottavo anno di vita (art. 47 D.Lgs 151/2001).
- h) Aspettativa per dottorato di ricerca.
- i) Aspettativa senza assegni per avviare attività professionali ed imprenditoriali (Art. 18 Legge 4 Novembre 2010 n. 183).
- j) Distacco sindacale



## **SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

- **Personale della Dirigenza PTA con incarico di Struttura semplice**

Il punteggio  $P_i$  è la somma pesata del punteggio  $PCoi$  relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio  $Pu_0$  relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio  $Poi$  relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$P_i = (0,40 * Pcoi) + (0,40 * ai * Pu_0) + (0,20 * Poi)$$

$P_i$  è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$PCoi$  è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

$ai$  è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$$ai = \frac{\text{N° giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N° di giorni lavorativi}}$$

$Pu_0$  è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 40%

$Poi$  è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali peso 20%

- **Personale della Dirigenza P.T.A. con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale.**

- $P_t = (0,40 * Pcoi) + (0,60 * a_t * Pu_0)$

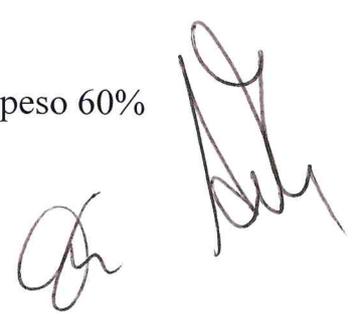
$P_t$  è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$Pcoi$  è il punteggio relativo al comportamento organizzativo peso 40%

$ai$  è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$$ai = \frac{\text{N° giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N° di giorni lavorativi}}$$

$Pu_0$  è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 60%



Nella fattispecie, relativamente ai titolari di Struttura Semplice, la performance viene determinata sulla base di una valutazione sui comportamenti organizzativi, dal raggiungimento di obiettivi individuali e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale). Le tre componenti, nella determinazione della performance complessiva, peseranno rispettivamente 40%, 40%, 20%.

Per quanto riguarda il restante personale della Dirigenza PTA si prevede che in questo caso la performance sia determinata solo dalla valutazione sul comportamento organizzativo (peso 40%) e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (peso 60%).

Il Commissario Straordinario  
Dott. Achille Gentile



FEDIRSANITA'



CGIL FP  
Dirigenti





**AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA  
AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO**

**U.O. Relazioni Sindacali**

☎ 0984/681.956 - 0984/28459 - Fax 0984/681941

e-mail: aprocon@aocs.it

**VERBALE RIUNIONE OO.SS. S.P.T.A.  
DEL 27/10/2015**

Il giorno 27 del mese di ottobre dell'anno 2015, nella sede dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza, ha avuto luogo la riunione tra l'Azienda Ospedaliera di Cosenza, rappresentata da:

- Il Commissario Straordinario f.f., Dott. Achille Gentile;
- Il Direttore dell'Area Programmazione e Controllo, Dr.ssa Adelaide Marsico;
- Il Direttore dell'U.O.C Gestione Risorse Umane Dott. Vincenzo Scoti;
- Il Direttore Sanitario Dott. Mario Veltri;

**le OO.SS. del personale Dirigente Medico e Sanitario:**

- CGIL FP Dott. Giancarlo Carci;
- CISL FPS COSIADI, assente;
- UIL FPL, assente;
- FP CIDA, assente
- FEDIR SANITA' Dott.re De Marco Amedeo;

**L'ordine del giorno prevede:**

- Contratto Integrativo Aziendale

CGIL - FP  
Dirigente  
*[Signature]*

FEDIR SANITA'  
*[Signature]*

In data 27 10 2015 c/o la sede dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del CCI Aziendale relativo al CCNL 19/04/2004 del personale del PTA e riguardante l'anno 2015.

Le delegazioni trattanti, danno atto che sono state positivamente esperite le previste procedure di legge, e pertanto, sottoscrivono il Contratto Integrativo Aziendale per l'anno 2015, di seguito riportato.

CCI - PP  
Delegati  
[Signature]  
FEDISANITA'  
[Signature]



**AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA**  
**AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO**  
**U.O. Relazioni Sindacali**  
☎ 0984/681.956 - 0984/28459 - Fax 0984/681941  
e-mail: [aprocon@aocs.it](mailto:aprocon@aocs.it)

**VERBALE RIUNIONE OO.SS. S.P.T.A.**  
**DEL 11/12/2015**

Il giorno 11 del mese di Dicembre dell'anno 2015, nella sede dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza, ha avuto luogo la riunione tra l'Azienda Ospedaliera di Cosenza, rappresentata da:

- Il Commissario Straordinario f.f., Dott. Achille Gentile;
- Il Direttore dell'Area Programmazione e Controllo, Dr.ssa Adelaide Marsico;
- Il Direttore dell'U.O.C Gestione Risorse Umane Dott. Vincenzo Scoti;
- Il Direttore Sanitario Dott. Mario Veltri;

**le OO.SS. del personale Dirigente Medico e Sanitario:**

- CGIL FP Dott. Giancarlo Carci; 
- CISL FPS COSIADI, assente;
- UIL FPL, assente;
- FP CIDA, assente
- FEDIR SANITA' Dott.re De Marco Amedeo;

**L'ordine del giorno prevede:**

- Contratto Integrativo Aziendale



In data 10/12/2015 c/o la sede dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione definitiva del CCI Aziendale relativo al CCNL 19/04/2004 del personale del PTA e riguardante l'anno 2015.

E' stato introdotto, rispetto alla contrattazione precedente, una elaborato riguardante il sistema di misurazione della performance individuale per come di seguito riportato:

### ***SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE***

- ***Personale della Dirigenza PTA con incarico di Struttura semplice***

Il punteggio  $P_i$  è la somma pesata del punteggio  $PCO_i$  relativo alla valutazione sui comportamenti organizzativi, del punteggio  $Pu_0$  relativo al raggiungimento di obiettivi di struttura e del punteggio  $Poi$  relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali.

$$P_i = (0,40 * PCoi) + (0,40 * ai * Pu_0) + (0,20 * Poi)$$

$P_i$  è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$PCO_i$  è il punteggio relativo al comportamento organizzativo -> peso 40%

$ai$  è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

$$ai = \frac{\text{N}^\circ \text{ giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N}^\circ \text{ di giorni lavorativi}}$$

$Pu_0$  è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 40%

$Poi$  è il punteggio raggiunto sugli obiettivi individuali -^peso 20%

- ***Personale della Dirigenza P.T.A. con incarico Professionale di alta specializzazione e con incarico Professionale.***

- $$P_t = (0,40 * PCoi) + (0,60 * ai * Pu_0)$$

$P_i$  è il punteggio attribuito a ciascuna unità di personale

$PCoi$  è il punteggio relativo al comportamento organizzativo peso 40%

$ai$  è il coefficiente di presenza di ciascuna unità di personale

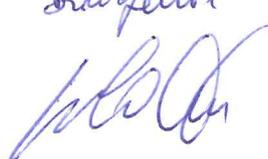

$$ai = \frac{\text{N}^\circ \text{ giorni effettivi di presenza del dipendente}}{\text{N}^\circ \text{ di giorni lavorativi}}$$

$Pu_0$  è il punteggio di risultato conseguito dall'unità organizzativa -> peso 60%

Nella fattispecie, relativamente ai titolari di Struttura Semplice, la performance viene determinata sulla base di una valutazione sui comportamenti organizzativi, dal raggiungimento di obiettivi individuali e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà anche conto del coefficiente di presenza dell'unità di personale). Le tre componenti, nella determinazione della performance complessiva, peseranno rispettivamente 40%, 40%, 20%.

Per quanto riguarda il restante personale della Dirigenza PTA si prevede che in questo caso la performance sia determinata solo dalla valutazione sul comportamento organizzativo (peso 40%) e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (peso 60%).

Pertanto In data 11/12/2015 c/o la sede dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza ha avuto luogo l'incontro per la definitiva sottoscrizione del CCI Aziendale relativo al CCNL 19/04/2004 del personale della Dirigenza PTA e riguardante l'anno 2015 di seguito riportato.

CGIL-PP  
Dirigenti  


FEDIR SANITA'





# AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

## AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

U.O. Processi Valutativi e Sistema Premiante

Tel.0984/681.956 - 0984/28459 Fax 0984/681.941

\*\*\*\*\*

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI SENSI DELLA CIRCOLARE

N°25 DEL 19.07.2012, ART. 40, COMMA 3-SEXIES,

DECRETO LEGISLATIVO N° 165/2001

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 11.12. 2015 alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo del personale area la Dirigenza P.T.A. dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza riguardante consistenza, congruità e destinazione dei fondi aziendali per la contrattazione integrativa per il 2015 nonché consistenza previsionale degli stessi per il 2015.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n° 25 del 19. 7. 2012 ha predisposto, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n° 165/2001, gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa da allegare ai contratti integrativi che devono essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione viene trasmessa, pertanto, al Collegio Sindacale unitamente alla relazione tecnico finanziaria, predisposta dal Direttore dell'Ufficio Gestione Risorse Umane e dal Responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Economiche, al fine di fornire le previste specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione integrativa e per l'attestazione della compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali di Bilancio.

Con verbale n° 7 del 4.12.2015 il Collegio Sindacale ha provveduto alla verifica del contratto di che trattasi evidenziando alcuni rilievi che hanno indotto la Direzione a riconvocare le OO.SS al fine di modificare lo stesso. Tali modifiche sono state apportate.

Inoltre, preso atto del contenuto della circolare di cui all'oggetto, ed in adempimento della stessa si forniscono di seguito gli elementi, le informazioni, e le relative osservazioni riferite agli istituti contrattuali applicati a livello decentrato al personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa di quest'Azienda Ospedaliera.

#### **Modulo-1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.**

Data di sottoscrizione e periodo di vigenza temporale: Il contratto integrativo aziendale stipulato in data 11.12. 2015, periodo di vigenza temporale annuale.

Composizione della Delegazione Trattante costituita con deliberazione n°746 del 16 settembre 2009.

**Parte Pubblica-** Direttore Generale, titolare del potere, dal rappresentanza dell'Azienda, dai

rappresentanti degli Uffici Interessati, in particolare dal Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, dal Direttore Sanitario Aziendale e dal Direttore Amministrativo Aziendale.

**Parie Sindacale:** Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione, elenco sigle: Cgil Fp; Cisl Fps Cosiadi; Uil Fpl; Fp Cida; ConFedir Sanità.

**Soggetti destinatari:** personale della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa.

**Materie trattate dal contratto integrativo, descrizione sintetica:**

- a) Fondi contrattuali artt. 25, e 27 del CCNL 2006/2009;
- b) Retribuzione di risultato art. 27 del CCNL del 2006/2009;
- c) Regolamento gestione istituto delle assenze relativo alla distribuzione del risultato.

**Rispetto dell'Iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.**

**A. Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:**

- a. E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del decreto legislativo n° 150/2009 con deliberazione n° 270 del 25 settembre 2015.
- b. Il Piano è stato pubblicato sul sito aziendale nell'apposita sezione: "Amministrazione trasparente" come previsto dai comma 6 e 8 dell'art. 11 del decreto 150/2009;
- c. La relazione della performance anno 2014 è stato adottato con deliberazione n°835 del 13 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto legislativo n°150/2009.
- d. Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi del D.Lgs. n°33/2013 è stato adottato con deliberazione n° 17 del 30 gennaio 2015
- e. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione ai sensi Legge n°190/2012 del è stato adottato con deliberazione n°16 del 30 gennaio 2015

Il NAVS nella seduta del 17 Marzo 2015 in merito al piano triennale di prevenzione della corruzione e al piano per la trasparenza e l'integrità ( anni 2015/2017 ) ha espresso parere favorevole riguardo alla metodologia utilizzata dando atto che i contenuti risultano coerenti con le disposizioni previste dalle vigenti normative. Con nota n° 100 del 10 febbraio 2015 è stato trasmesso a tutti i Dirigenti del ruolo Amministrativo e Professionale il " Codice di Comportamento" con i Piani di cui sopra , al fine di farli conoscere a tutto il personale in servizio operante nella struttura dagli stessi diretta.

Nella seduta del 6 ottobre 2015 il Nucleo ha rilevato che il Piano delle performance 2015-2017 risulta concreto ed allineato alle vigenti previsioni legge ed nella seduta del 26 ottobre 2015 è stata validata la relazione della performance anno 2014.

**OSSERVAZIONI:** Tutti gli atti (delibere, bandi, regolamenti, avvisi pubblici ed interni etc.) assunti dall'Azienda sono pubblicati sul sito Web Aziendale come da assicurazioni comunicate al NAVS da parte dei Direttori e Responsabili delle strutture Amministrative e Tecniche.

**B. Intervento dell'organo di controllo. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa:**

La presente relazione unitamente alla relazione tecnico-finanziaria viene trasmessa all'organo di controllo- Collegio Sindacale- per la dovuta certificazione ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. n° 165 / 2001 e s.m.i..

Nel caso in cui l'Organo di controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le relative misure correttive.

## **Modulo-2 Illustrazione dell'articolato del contratto.**

### **a) Fondi contrattuali artt. 25 e 27 del CCNL 2006/2009 integrato dall'art. 10 biennio economico 2008/2009;**

I fondi contrattuali sono stati costituiti , in via provvisoria, con deliberazione n° 172 del 7.7.2015, secondo le linee interpretative per l'applicazione degli effetti della Legge di stabilità 2015 in materia di trattamento economico dei dipendenti del sistema delle Regioni- Servizio Sanitario Nazionale, dettati dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome ed , anche, in attesa delle linee guida del Ministero dell'Economia e delle Finanze (vedi relazione economico-finanziaria). Inoltre i fondi sono stati costruiti distinguendo le quote previste per il personale a tempo indeterminato e per il personale a tempo determinato.

### **b) Retribuzione di risultato/performance, dirigenza prof.le, tecnica ed Amm.va art. 27 del CCNL 2006/2009, integrato dall'art. 9 biennio economico 2008/2009.**

Il presente contratto disciplina il riconoscimento della retribuzione di risultato , nei limiti del fondo disponibile, determinandone l'assegnazione ai dipendenti in relazione al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Direzione Generale e definiti a norma di legge

Con riferimento alla definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance , quest'Azienda ha recepito, pertanto, i precetti normativi introdotti dal decreto legislativo n°150/2009 in materia di "Premi e risultati", adottando in data 25 settembre 2015 il Piano della Performance . Nell'ambito dello stesso, la Direzione ha adottato un piano di attività ordinario e strategico proposto alle Unità Operative dell' Azienda, che evidenziano: il tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo, i risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione e gli indicatori. Sono stati, altresì, evidenziati oltre gli obiettivi di contenimento della spesa, quelli che devono produrre un significativo miglioramento della qualità dei servizi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene monitorato periodicamente dall'Ufficio Area Programmazione e Controllo di Gestione.

Nel sistema della valutazione della performance individuale, già declinato per come previsto dalla normativa vigente, oltre al coefficiente attribuito alle assenze, di concerto con e organizzazioni sindacali ,sono stati inseriti ulteriori criteri valutativi, in via sperimentale, attraverso i quali si attribuisce un peso al comportamento organizzativo, al raggiungimento degli obiettivi di struttura ed individuali. Nella fattispecie, relativamente ai titolari di Struttura Semplice, la performance viene determinata sulla base di una valutazione sui comportamenti organizzativi, dal raggiungimento di obiettivi individuali e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura (qui si terrà conto anche del coefficiente di presenza dell'unità di personale). Le tre componenti, nella determinazione della performance complessiva, peseranno rispettivamente 40%, 40%, 20%. Per quanto riguarda il restante personale della dirigenza P.T.A si prevede che la performance sia determinata

solo dalla valutazione sul comportamento organizzativo (peso 40%) e dal raggiungimento degli obiettivi di struttura e coefficiente presenze (peso 60%).

- Il grado del raggiungimento degli obiettivi programmati è affidato alla valutazione del NAVS.
- La retribuzione di risultato di struttura è correlata in base al peso ad esso assegnato:

#### SISTEMA PREMIANTE PER OBIETTIVI RAGGIUNTI 2015

INDENNITÀ' DI RISULTATO	CRITERI
Percentuale di conseguimento degli obiettivi < = 50%	Nessun premio
Percentuale di conseguimento degli obiettivi tra 51% e il 79%	Quota di premio pari alla percentuale di Conseguimento
Percentuale di conseguimento degli obiettivi = > 80%	Quota di premio totalmente liquidata 100%

Inoltre, è stato approvato un regolamento per la gestione dell'istituto delle assenze relative alla retribuzione di risultato come di seguito specificato:

1. Casi di assenza con conservazione del diritto alla retribuzione di risultato;
2. Casi di assenza con conservazione del diritto al risultato limitatamente ad un periodo di 30 giorni nell'anno solare;
3. Casi di assenza con conservazione del diritto al risultato limitatamente ad un periodo di 90 giorni nell'anno solare;
4. Casi di assenza con decadenza dal diritto al risultato.

IL DIRETTORE  
(Dott.ssa Adelaide Marsico)

